



การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร

โดย

นายอวยชัย จาตุรพันธ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2554
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

โดย
นายอวยชัย จาตุรพันธ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2554
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE EXERCISE OF POWER AND ORGANIZATIONAL CLIMATE
OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF SAMUTSAKHON
EDUCATION SERVICE AREA**

By

Uaichai Jaturaphan

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2011

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร” เสนอโดย นายอวยชัย จาตุรพันธ์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัทสนวงศ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร
2. อาจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว
3. อาจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)
...../...../.....

..... กรรมการ
(ดร.พรพรรณ อินทรประเสริฐ)
...../...../.....

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว)
...../...../.....

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร)
...../...../.....

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์)
...../...../.....

50252323 : สาขาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : การใช้อำนาจของผู้บริหาร / บรรยายาสององค์การ

อวยชัย จาตุรพันธ์ : การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยายาสององค์การของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผศ.ว่าที่ พ.ต.ดร.นพดล
เจนอักษร, อ.ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว และ อ.ดร.มัทนา วังธนอมศักดิ์. 105 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร 2) บรรยายาสององค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยายาสององค์การ
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่สถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 22 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน
ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน
88 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามแนวคิด
ของ เฟรนช์ และ ราเวน (French and Raven) กับบรรยายาสององค์การตามแนวคิดของ ฟอกซ์ และคณะ
(Fox and others) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)
ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร
อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและแยกพิจารณารายด้าน
2. บรรยายาสององค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร
อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและแยกพิจารณารายด้าน
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยายาสององค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม และรายกลุ่ม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2554
ลายมือชื่อนักศึกษา.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1. 2. 3.

50252323 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS : EXERCISE OF POWER / ORGANIZATIONAL CLIMATE

UAICHAJ JATURAPHAN : THE EXERCISE OF POWER AND ORGANIZATIONAL CLIMATE OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF SAMUTSAKHON EDUCATIONAL SERVICE AREA. THESIS ADVISORS : ASST. PROF. MAJ.NOPADOL CHENAKSARA,RTAR., Ph.D., VORAKARN SUKSODKIEW, Ph.D. AND MUTTANA WANGTHANOMSAK, Ph.D., 105 pp.

The purposes of this research were to determine 1) the exercise of power of school administrators under the office of Samutsakhon Educational Service Area, 2) organizational climate of school under the office of Samutsakhon Educational Service Area, 3) the exercise of power and organizational climate of schools under the office of Samutsakhon Educational Service Area. The samples were 22 schools under the office of Samutsakhon Educational Service Area. The respondents from each school were the director, 1 assistant director, and 2 teachers totally 88 respondents. The instrument was a questionnaire about exercise of power based on French and Raven concept and organizational climate based on Fox and Others concept. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product – moment correlation coefficient.

The findings revealed as follows :

1. The exercise of power of school administrators under the office of Samutsakhon Educational Service Area were at a high level both as a whole and when considered as an individual.
2. The organizational climate of schools under the office of Samutsakhon Educational Service Area were at a high level both as a whole and when considered as an individual.
3. The exercise of power and organizational climate of schools under the office of Samutsakhon Educational Service Area both as a whole and when considered in each couple were significantly correlation at the level of .01

Department of Educational Administration, Graduate School, Silpakorn University, Academic Year 2011

Student's signature.....

Thesis Advisors' signature 1. 2. 3.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ พ.ต. ดร.นพดล เจนอักษร ประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว อาจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมสัคดิ์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรพรรณ อินทรประเสริฐ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสมบูรณ์ รวมทั้งคณะอาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้แนวคิดและแนวทางในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ได้แก่ นายจันทน์ จันทร์เต็มดวง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุวรรณรัตนาราม นางสาวพรณี ใจเพิ่ม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนไก่อดี นายพิบูล มณีนิล ผู้อำนวยการโรงเรียนกระทุ่มแบน "วิเศษสมุทคุณ" นายจำลอง ศรีสัมฤทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแครายเกษตรพันธุ์พิทยาคาร และ ดร.ชนิดา ทองมณโฑ ผู้พิพากษาสมทบ ศาลจังหวัดนครปฐม(แผนกคดีเยาวชนและครอบครัว) ที่กรุณาตรวจสอบเพื่อพิจารณาความตรงของ เครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบคุณคุณวรลักษณ์ จาตุรพันธ์ ที่ให้กำลังใจและช่วยเหลือเสมอมา ขอขอบคุณ เพื่อนร่วมรุ่นที่27 และรุ่นพี่ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำที่ดีมาโดยตลอด

คุณประโยชน์ในผลงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบ เพื่อตอบแทนแด่พระคุณของ คุณพ่อ ปราโมทย์ คุณแม่อรวรรณ คุณแม่อำพร และพี่น้องครอบครัว จาตุรพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บริษัท หจก. ชัยอารีเธรน ผู้ให้การสนับสนุนด้านการศึกษา ตลอดจนพระคุณของ คุณลุง คุณป้า ที่ผู้วิจัย เคารพนับถือเหมือนบุพการี ครู อาจารย์ทุกท่านที่อบรมสั่งสอนและทุกท่านที่มีส่วนสำคัญใน ความสำเร็จของวิจัยครั้งนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ข้อคำถามในการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	11
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	14
การใช้อำนาจ.....	14
ความหมายของอำนาจ.....	14
ความสำคัญของอำนาจ.....	15
แหล่งที่มาของอำนาจ.....	15
ฐานอำนาจ.....	18
แนวทางการใช้อำนาจ.....	20
หลักในการใช้พลังอำนาจในการจัดการบริหารหน่วยงาน.....	21
กลยุทธ์ในการใช้พลังอำนาจให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น.....	22
การประยุกต์: แนวปฏิบัติในการใช้พลังอำนาจ.....	23
บรรยากาศองค์การ.....	25
ความหมายของบรรยากาศองค์การ.....	25
ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ.....	27

บทที่	หน้า
	องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ..... 28
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร 34
	ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา..... 34
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 37
	งานวิจัยในประเทศ..... 37
	งานวิจัยต่างประเทศ..... 43
3	วิธีการดำเนินการวิจัย..... 45
	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย..... 45
	ระเบียบวิธีการวิจัย..... 46
	แผนแบบของการวิจัย 46
	ประชากร 46
	กลุ่มตัวอย่าง..... 46
	ผู้ให้ข้อมูล..... 47
	ตัวแปรที่ศึกษา..... 47
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 49
	การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ..... 50
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 51
	การวิเคราะห์ข้อมูล 51
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย..... 51
	สรุป..... 51
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 54
	ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 54
	ตอนที่ 2 การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร..... 57
	ตอนที่ 3 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร 63
	ตอนที่ 4 การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร..... 72

บทที่	หน้า
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ..... 73
	สรุปผลการวิจัย..... 73
	การอภิปรายผล 74
	ข้อเสนอแนะ 77
	ข้อเสนอแนะทั่วไป 77
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 77
บรรณานุกรม.....	78
ภาคผนวก.....	84
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือตรวจเครื่องมือวิจัย 85
	ภาคผนวก ข หนังสือขอทดลองเครื่องมือวิจัย..... 88
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 91
	ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 94
	ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 101
ประวัติผู้วิจัย.....	105

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้อำนาจ.....	20
2	จำนวนประชากร ตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล	47
3	จำนวนและร้อยละสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน.....	55
4	ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม..	57
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านอำนาจการให้รางวัล.....	58
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านอำนาจบังคับ	59
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านอำนาจตามกฎหมาย	60
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านอำนาจอ้างอิง.....	61
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ	62
10	ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม..	63
11	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความยอมรับนับถือ	64

ตารางที่		หน้า
12	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความไว้วางใจ.....	65
13	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการมีขวัญสูง.....	66
14	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการมีโอกาสนในการ ทำงาน	67
15	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง.....	68
16	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการฝึกกำลัง.....	69
17	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครด้านการปรับปรุง สถานศึกษา.....	70
18	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน.	71
19	ค่าความสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน กับบรรยาการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน	72

บทที่ 1

บทนำ

การศึกษาในฐานะกลไกพื้นฐานของการพัฒนาคน เป็นสิ่งที่สังคมหวังพึ่งพาให้เป็น เครื่องเตรียมคนและสังคมให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนากำลังคนและแรงงานเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาประเทศจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาและสมรรถภาพในการบริหารงานเป็นหลักสำคัญซึ่ง การศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นเป็นการศึกษาที่รัฐบาลให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกเนื่องจากเป็น การศึกษาระดับเดียวเท่านั้นที่ประชาชนทุกคนของประเทศต้องเข้ารับการศึกษาก็คือการศึกษาที่ มุ่งเน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิดการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและ แก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและ เกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องผสมผสานสาระความรู้ต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ อำนาจ ความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน และจัดการเรียนรู้ให้ เกิดขึ้นตลอดเวลา ทุกสถานที่¹ การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประชากรให้เป็นคนมีคุณภาพ มี ความรู้ความสามารถ ฉลาดเฉลียวคม การศึกษาเป็นรากฐานของการสร้างคนเสมือนกับอิฐเป็นฐาน ของการสร้างอาคาร ดังนั้น การบริหารการจัดการศึกษา จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญมากที่สุด เพราะจะเป็นเบ้าหล่อหลอม ชัดเจน สร้างสมองแนวคิดให้ประชากรเป็นผู้มีศักยภาพของประเทศ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหาร บทบาทหน้าที่ ความสำคัญของการ บริหารการศึกษา ต้องมีความรู้เกี่ยวกับแนวคิด หลักทฤษฎีการบริหารการศึกษา พร้อมทั้งสามารถ นำความรู้ต่างๆ ดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความรู้ เกี่ยวกับการจัดการ โครงสร้าง กลยุทธ์ให้กะทัดรัดและมีคุณภาพ โดยยึดการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการ รู้ถึงวิธีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรการให้นำสมัยทันเหตุการณ์อยู่เสมอ

¹ กรมวิชาการ, “โรงเรียนสมบูรณแบบ,” ข่าวสารวิชาการ 2,2 (2545) : 3-4.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมในโลกของเรานี้ มีลักษณะเป็นสังคมขององค์กร ยิ่งสังคมเจริญมากขึ้น และสังคมขยายตัวมากขึ้นเท่าใดความจำเป็นในการรวมกลุ่มบุคคลเข้าร่วมดำเนินการ เพื่อวัตถุประสงค์บางอย่างก็ยิ่งมีประสิทธิผลมากขึ้นเท่านั้นการรวมกลุ่มจึงมักแสดงออกในรูปขององค์กรและจัดแบบแผนการดำเนินงานบริหารองค์กร องค์กรจึงเป็นที่รวมกลุ่มบุคคลหลายคนร่วมกันทำงาน เพื่อจุดมุ่งหมาย หรือ วัตถุประสงค์ขององค์กร มีการรวมส่วนงานรับผิดชอบต่างๆ โดยการกระทำอย่างมีระเบียบแบบแผนเพื่อให้การประสานงานร่วมมือดำเนินไปด้วยดี องค์กรจึงทำให้มนุษย์สามารถประกอบกิจกรรมต่างๆ ในสังคมให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ง่าย รวดเร็ว สมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพกว่าการทำงานโดยลำพังคนเดียว²

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศนโยบายในปี 2549 เป็นปีแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน โดยองค์กรทั้ง 5 ของกระทรวงศึกษาธิการได้ร่วมลงนามเพื่อยืนยันในเจตนารมณ์และเป็นพันธะสัญญาระหว่างองค์กรหลักที่จะร่วมมือผนึกกำลังขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้เด็กและเยาวชนมีความสามารถและมีทักษะในการคิดวิเคราะห์มีทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้การดำเนินการตามเจตนารมณ์ของกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินโครงการไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้ดำเนินโครงการขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงการสอนในสถานศึกษา³ ประชุม รอดประเสริฐ ได้กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรจะต้องเน้นในเรื่องการพัฒนาบุคคล โดยอาศัยความเชื่อพื้นฐานว่าคนคือองค์ประกอบสำคัญขององค์กร องค์กรจะดีไม่ได้ถ้าองค์กรนั้นปราศจากบุคคลที่ดีมีคุณภาพ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบ หรือ โครงสร้างขององค์กรจะไม่มี ความหมายแม้แต่น้อย หากคนในองค์กรขาดคุณภาพหรือคุณค่าความเป็นคนจะนั้นคุณภาพของคนจึงเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาองค์กร และการที่จะพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องใช้กระบวนการทางการศึกษา⁴

² วิเชียร วิทย์อุดม, ทฤษฎีองค์กร (กรุงเทพฯ : บริษัท ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด, 2549),1.

³ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549 ปีแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย,2549), 5.

⁴ ประชุม รอดประเสริฐ, นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์,2546),61.

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด ผลการจัดการศึกษาจะเป็นอย่างไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับกาปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งการที่สถานศึกษาจะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดหมาย อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น ครู ผู้บริหาร ชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาปัจจัยต่างๆ เหล่านี้คือผู้บริหารโรงเรียนเพราะเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการให้สถานศึกษาบรรลุจุดหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้การบริหารโรงเรียน ผู้บริหาร คือกลไกสำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียน⁵

กาใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่จะสร้างเสริมให้ครูผู้ทำกาจัดการกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาเกิดขวัญ เกิดพลังสร้างบรรยากาศในการที่จะร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นมีความรักความสามัคคี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถซึ่งจะส่งผลดีให้กับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนมีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร การจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งไว้และเป็นพลเมืองดีของประเทศชาติต่อไป ส่วนกาใช้อำนาจอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้บริหารแต่ละคนจะพึงเลือกใช้ให้เหมาะสมเพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับหรือปฏิบัติตาม ฮอยและมิเกล (Hoy and Miskel) กล่าวว่าสัดส่วนในการใช้อำนาจแต่ละด้านของผู้บริหารย่อมแตกต่างกันไปตามจุดเน้นของผู้บริหารแต่ละคน นั่นคือเป็นพฤติกรรมพื้นฐานในการพัฒนาการใช้อำนาจให้สัมพันธ์กับระดับความตั้งใจของคนอื่นๆ ผู้บริหารควบคุมระดับที่ผันแปรไปและผสมผสานรูปแบบของอำนาจ ยิ่งกว่านั้น แนวทางที่ผู้บริหารใช้รูปแบบหนึ่งสามารถปิดหรือเสริมประสิทธิผลของอำนาจแบบอื่นๆ ได้⁶

ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวแปรที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นผู้นำนโยบาย แนวทางการดำเนินงานและโครงการต่างๆ ไปปฏิบัติผู้บริหารต้องไม่หยุดนิ่งต้องเคลื่อนไหวและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา พัฒนาส่งเสริมบุคลากรเปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้นไม่สกัดกั้นความคิดของครู ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกาบริหาร

⁵ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเองหลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และ ผู้บริหารสถานศึกษา (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545), 25.

⁶ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory, Research, and Practice, 6th ed. (Singapore : McGraw-Hill, 2001), 224.

โดยเฉพาะการใช้อำนาจในการบริหารงานเพื่อสามารถเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์⁷ ผู้นำที่ดีหรือผู้บริหารที่ดีนั้นย่อมจะสร้างบรรยากาศในองค์กรให้ดียู่เสมอ ดังเช่น วิโรจน์ สารรัตนะ กล่าวไว้ว่าแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์กร ย่อมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในลักษณะขององค์กร ในลักษณะของการตัดสินใจ ในลักษณะของการบริหารเพื่อควมมีประสิทธิภาพในลักษณะเสริมสร้างกระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อสาร ในลักษณะของการแสดงภาวะผู้นำ⁸ บรรยากาศองค์กรที่มีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของบุคลากร บรรยากาศที่ดีจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุจุดหมายที่สำคัญเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน องค์กรกลายเป็นสถานที่ที่น่าพอใจและมีความหมายในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรนั้นมีบรรยากาศที่ไม่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่าย ห่างเหิน ขาดความร่วมมือและความสามัคคี ดังนั้น สถานศึกษาต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา ความพยายามเพื่อให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน ต้องเริ่มที่การปรับปรุงบรรยากาศองค์กรเป็นเป้าหมายเบื้องต้น โดยเฉพาะองค์กรทางการศึกษา บรรยากาศองค์กรนอกจากจะทำให้สถานศึกษาทำหน้าที่ต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังทำให้องค์กรสามารถอยู่ได้อย่างเหมาะสมเป็นระยะเวลานาน บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสามารถของโรงเรียน ในความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของครู มีอิทธิพลต่อผลผลิตของสถานศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กร ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กันดี มีอิสระในการทำงานตามความสามารถของตน ผู้บริหารใช้อำนาจที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในงานบางอย่าง บุคลากรในองค์กรเกิดความพอใจในการทำงานบรรยากาศในองค์กรก็ย่อมดีและการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพ

ปัญหาของการวิจัย

⁷ สกฤตศักดิ์ ทิพย์ไชย, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546), 75.

⁸ วิโรจน์ สารรัตนะ, โรงเรียน : องค์กรแห่งการเรียนรู้ (กรุงเทพฯ : บริษัท อักษราพิพัฒน์ จำกัด, 2544), 24.

⁹ศิริพร ชันติกาล, “สุขภาพองค์กรและบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), 42.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามความในมาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และให้มีการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง¹⁰ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับผิดชอบการจัดการศึกษา ใน 3 อำเภอคือ อำเภอเมือง อำเภอกะทู้แบน อำเภอบ้านแพ้ว ซึ่งจัดการศึกษาหลายระดับ ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา หรือโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาครเขต มีโรงเรียนที่เป็นของรัฐบาลทั้งสิ้น จำนวน 115 โรงเรียนมีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 57,971 คน ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 113 คนและครูผู้สอนจำนวน 1,951 คน¹¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรและนักเรียนให้มีคุณภาพตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดไว้ แต่ในปีพ.ศ.2552 มีข้าราชการครูจำนวนมากได้ยื่นเรื่องขอย้ายตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาถึงสาเหตุของการยื่นคำร้องขอย้าย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคน พัฒนางาน มอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ขาดความเป็นประชาธิปไตย ขีดผลสำเร็จของงานมากเกินไป เห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม การพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม และขาดแรงจูงใจในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สิ่งต่างๆเหล่านี้ล้วนเป็นผลจากการใช้อำนาจของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ต่อบรรยากาศในการทำงานในโรงเรียน

การใช้อำนาจการจัดการในการบริหารเป็นงานสำคัญที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้คนทำงานอย่างได้ผล และมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานก็สะดวกราบรื่น โดยเฉพาะการรู้จักใช้คนให้เป็นไปตามความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ (Put the Right Man on the Right Job) อาจกล่าวได้

¹⁰พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2553. เข้าถึงได้จาก <http://www.onxe.go.th/Act/Law2542/sa-law2542.htm>.

¹¹สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร, รายงานจำนวนนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 16 ธันวาคม 2553. เข้าถึงได้จาก <http://www.skn.obec.go.th/home.html>

ว่าเป็นเรื่องของความพยายามของผู้บริหารที่จะใช้ทรัพยากรให้มีประโยชน์มากที่สุด บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน หากผู้บริหารหน่วยงานใดขาดหลักการใช้อำนาจการบริหารที่ดีแล้วบรรยากาศขององค์กรนั้นๆก็จะติดขัดขาดความสามัคคี ถ้าใช้อำนาจกดขี่บังคับมากเกินไปจะทำให้บรรยากาศในการทำงานเสียหาย ไม่เอื้อต่อการเรียนการสอน ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกต่อต้านกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือถ้าผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจแบบปล่อยตามใจครูมากเกินไป ถ้าครูขาดความรับผิดชอบ การดำเนินงานในโรงเรียนนั้นก็จะไม่บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้จักกับอำนาจทุกประเภท และเลือกใช้อำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การที่มีครูจำนวนไม่น้อยรู้สึกเบื่อหน่ายในอาชีพจะด้วยเหตุผลของภาระงานหรือเหตุผลใดก็ตามย่อมส่งผลกระทบต่อความตั้งใจและการทุ่มเทในการสอน หากพิจารณาคำที่กล่าวว่าประเทศที่มีความสามารถในการแข่งขันสูงล้วนมีระบบการศึกษาที่เข้มแข็ง และในระบบการศึกษาที่เข้มแข็งนั้นต่างก็มีวิศิษฐ์และวิชาชีพครูเป็นอย่างดี¹²

จากสภาพปัญหาดังกล่าวมา พอสรุปได้ว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของ “คน” เป็นสำคัญ เพราะมนุษย์หรือคนจะดำเนินกิจกรรมทุกอย่างให้ประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้และผลสำเร็จของกิจกรรมนั้นเกี่ยวข้องกับกันนั่นเอง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูต่อความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์กร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อทราบการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อทราบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

¹² อมรวิชช์ นาครทรรพ, “วิกฤตคุณภาพการศึกษา : บทวิเคราะห์เพื่อหาทางออก,” เอกสารในการประชุมสมัชชาคุณภาพการศึกษา เสนอที่ ห้องแกรนด์ไดมอนด์ บอลรูม อิมแพค เมืองทองธานี นนทบุรี, 23-24 พฤศจิกายน 2550, 10.

ข้อคำถามในการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครอยู่ในระดับใด
2. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครอยู่ในระดับใด
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร สัมพันธ์ กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง
2. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครอยู่ในระดับ ปานกลาง
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีเชิงระบบตามแนวความคิดของ แคทซ์ และ คาห์น(Katz and Kahn) เป็นขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย โดยมีตัวป้อน (input) กระบวนการ (process) และ ผลผลิต (output) ที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (context) ทั้งภายในและภายนอกองค์การซึ่งไม่ใช่องค์ประกอบทางการศึกษาโดยตรง แต่สามารถส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การในด้านการจัดการคุณภาพทางการศึกษา ได้แก่สภาพทางภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม¹³ และการจัดการศึกษาเป็นองค์การระบบเปิดเช่นกัน โดยมีตัวป้อนในระบบการศึกษา คือ นโยบายหน่วยงานเหนือ

¹³Daniel Katz and Robert L Kahn, The Social Psychology of Organizations, 2nd ed (New York : John Wiley & Son, 1987), 22.

บุคลากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ขบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เป็นต้น ซึ่งตัวป้อนเหล่านี้เมื่อป้อนเข้าสู่กระบวนการก็จะถูกแปรเปลี่ยนโดยกระบวนการขององค์การ ซึ่งได้แก่ กระบวนการบริหาร กระบวนการนิเทศ การใช้อำนาจของผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้ได้ผลผลิต คือ บรรยากาศขององค์การ ชาร์พ (Sharp) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจมาจากสิ่งต่อไปนี้คือ อำนาจหน้าที่ ความรู้ความสามารถ ทรัพยากรทางวัตถุ ปัจจัยทางจิตวิทยา การลงโทษ¹⁴ พีบอดี้ (Peabody) ได้ศึกษาเกี่ยวกับฐานของฐานอำนาจและได้จัดกลุ่มฐานของอำนาจ เป็น 4 ประเภท คือ ฐานของอำนาจที่เป็นกฎหมาย (legitimacy) ฐานของอำนาจตามตำแหน่ง(position) ฐานของอำนาจอยู่ที่ตัวบุคคล(person) ฐานของอำนาจอยู่ที่ความสามารถเฉพาะบุคคล(competence)¹⁵ เฟรนช์ และ ราเวน (French and Raven) ได้เสนอแนวคิดฐานอำนาจไว้ 5ฐาน คือ อำนาจการให้รางวัล (reward power) อำนาจบังคับ (coercive power) อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) อำนาจอ้างอิง (referent power) และ อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power)¹⁶

ฮอยและมิเกล (Hoy and Miskel)ให้ความเห็นว่า องค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาประกอบด้วยพฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมของครู โดยพฤติกรรมของผู้บริหารมี 3 มิติ ได้แก่ การสนับสนุน (supportive) การควบคุม (directive) และความเคร่งครัด (restrictive) ส่วนพฤติกรรมของครูมี 3 มิติ เช่นกัน ได้แก่ ความเป็นมิตร (cooegial) ความสนิทสนม (intimate) และการไม่ให้ความร่วมมือ (disengaged)¹⁷ ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin and Croft) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมของครูร่วมกับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยแยกเป็นพฤติกรรมของครู 4 มิติ คือ ขาดความสามัคคี (disengagement) อุปสรรค (hindrance) ขวัญ(morale) และความสนิทสนม (intimacy) กับพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ คือ ห่างเหิน (aloofness) มุ่งผลงาน (production emphasis) กระตุ่น (thrust) และมิตรสัมพันธ์

¹⁴ Gene, Sharp, The Politics of Nonviolent Action (Boston: Porter Sergeant, 1999),88.

¹⁵ Robert L. Peabody, "Perceptions of Organizational Authority: A Comparative Analysis," Administrative Science Quarterly 5,5 (2000) : 463-472.

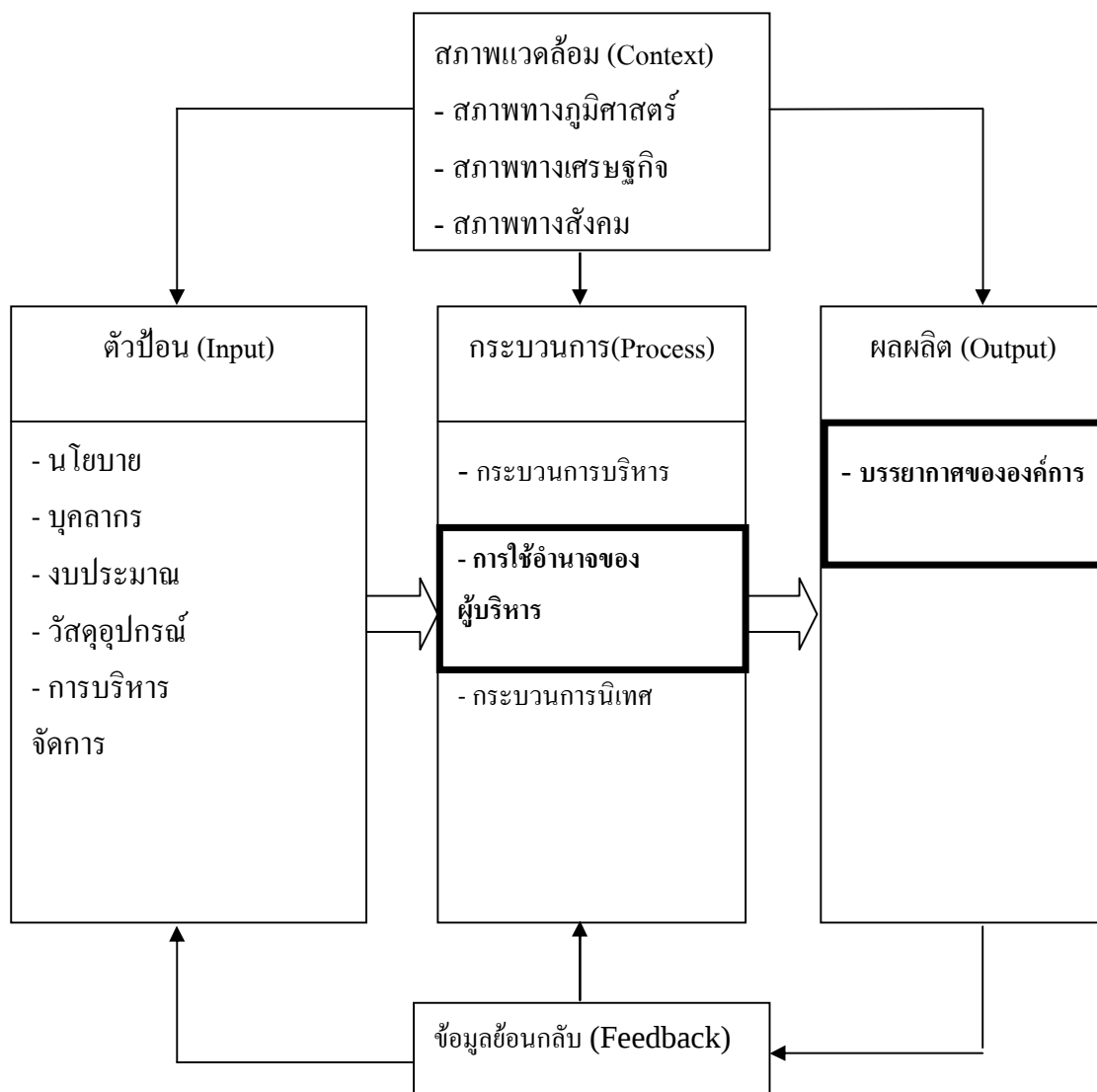
¹⁶ John R.P. French and B.H.Raven, "The Bases of Social Power," in Studies in Social Power, D.Cartwright, ed. (Ann Arbor: University of Michigan Institution for Social Research, 1959),150-167.

¹⁷ Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory, Research, and Practice, 6th ed. (Singapore : McGraw-Hill, 2001), 192.

(consideration) รวมเป็น 8 มิติ¹⁸ ฟอกซ์ และคณะ (Fox and others) ที่เสนอแนวคิดที่ว่าสถานศึกษาใดมีบรรยากาศที่ดีหรือไม่นั้นดูได้จากองค์ประกอบของบรรยากาศ 8 ด้าน คือ ความยอมรับนับถือ (respect) ความไว้วางใจ (trust) การมีขวัญสูง (high morale) การมีโอกาในการทำงาน (opportunity for input) ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth) การผนึกกำลัง (cohesiveness) การปรับปรุงสถานศึกษา (school renewal) ความเอื้ออาทรต่อกัน (caring)¹⁹

¹⁸ Andrew W. Halpin and Don B. Croft, The Organizational Climate of School (Chicago : University of Chicago Press, 1963), 133-152.

¹⁹ Robert S. Fox and others, School Climate Improvement : A Challenge to The School Administrator (Englewood; Colorado : Phi Delta Kappa, 1973), 7-9.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Daniel Katz and Robert L Kahn, The Social Psychology of Organizations, 2nd ed. (New York: John Wiley & Sons, 1978), 20.

: John R.P.French and B.H.Raven, The Basis of Social Power (Ann Arbor : Institution for Social Research University of Michigan, 1959),150-167.

: Robert S. Fox and others, School Climate Improvement : A Challenge to The School Administrator (Englewood, Colorado : Phi Delta Kappa, 1973), 7-9.

: กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์,2547),3-65.

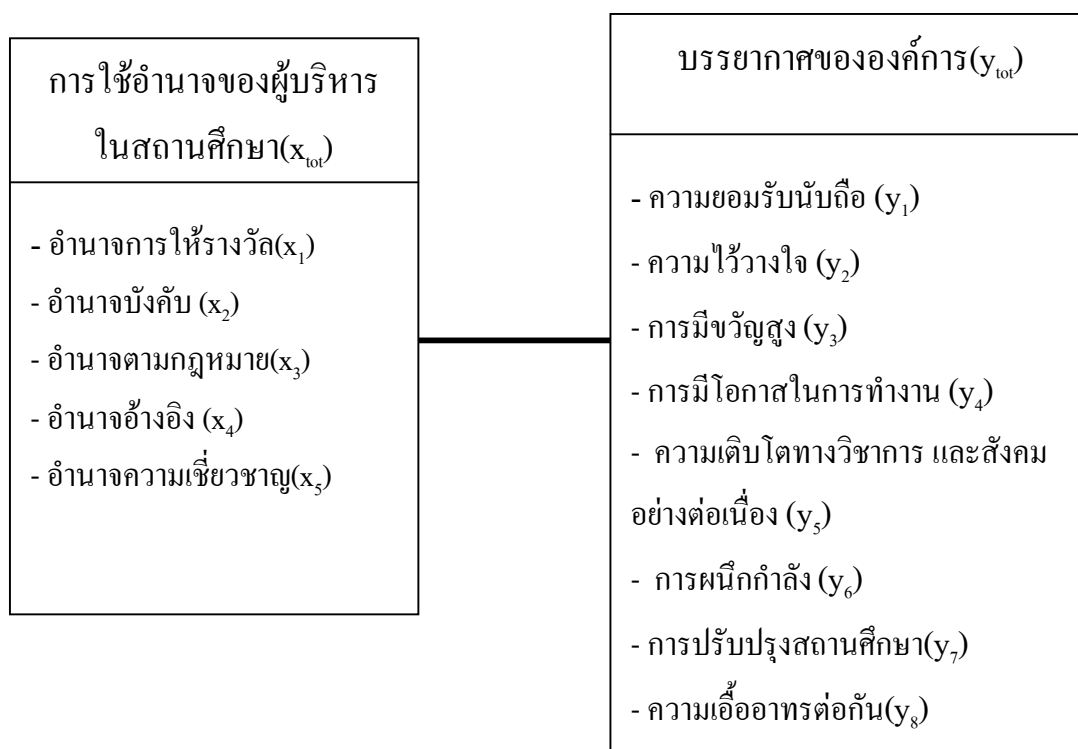
ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารซึ่งเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับฐานอำนาจ ของ เฟรนช์ และ ราเวน (French and Raven) ได้เสนอแนวคิดฐานอำนาจไว้ 5 ฐาน คือ อำนาจการให้รางวัล (reward power) อำนาจบังคับ (coercive power) อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) อำนาจอ้างอิง (referent power) และ อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power)²⁰ ซึ่งฐานอำนาจต่างๆดังกล่าวนี้จะเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์กร ตามแนวคิดของ ฟอกซ์ และคณะ (Fox and others) ที่เสนอแนวคิดที่ว่าสถานศึกษาใดมีบรรยากาศที่ดีหรือไม่ นั้นดูได้จากองค์ประกอบของบรรยากาศ 8 ด้าน คือ ความยอมรับนับถือ (respect) ความไว้วางใจ (trust) การมีขวัญสูง (high morale) การมีโอกาในการทำงาน (opportunity for input) ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth) การผืนึกกำลัง (cohesiveness) การปรับปรุงสถานศึกษา (school renewal) ความเอื้ออาทรต่อกัน (caring)²¹

²⁰ John R.P.French and B.H.Raven, The Bast of Social Power (Ann Arbor : Institution for Social Research University of Michigan, 1959),150-167.

²¹ Robert S. Fox and others, School Climate Improvement : A Challenge to The School Administrator (Englewood, Colorado : Phi Delta Kappa, 1973), 7-9.

และจากขอบเขตของการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดในการใช้อำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของ เฟรนช์ และราเวน ส่วนบรรยากาศองค์การใช้แนวคิดของ ฟอกซ์ และคณะ (Fox and others) ดังในแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : John R.P.French and B.H.Raven, The Bast of Social Power (Ann Arbor : Institution for Social Research University of Michigan, 1959),150-167.

: Robert S. Fox and others, School Climate Improvement : A Challenge to The School Administrator (Englewood, Colorado : Phi Delta Kappa, 1973), 7-9.

ข้อตกลงเบื้องต้น

เนื่องจากวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ได้รับอนุมัติ โครงร่างวิทยานิพนธ์ในปีการศึกษา 2552 ก่อนจะมีการแยกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาจึงยังคงเป็น โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เดิม

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามขอบเขตของศัพท์เฉพาะต่างๆ ที่นำมาใช้ดังนี้

การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทศนคติ ค่านิยม ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งที่ต้องการ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ไม่ว่าโดยตรงหรือทางอ้อม ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ

บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา หมายถึง บรรยากาศของสถานศึกษา คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ในการบริหาร หรือการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษา แห่งหนึ่งแตกต่างไปจากสถานศึกษาอีกแห่งหนึ่งและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในสถานศึกษา บรรยากาศองค์การ ได้แก่ ความยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ การมีขวัญสูง การมีโอกาในการทำงาน ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง การผ่นึกกำลัง การปรับปรุงสถานศึกษา ความเอื้ออาทรต่อกัน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รวมทั้งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ได้รับมอบหมายให้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบกำกับ ดูแล การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกะทู้มแบน อำเภอบ้านแพ้ว

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ในบทนี้จึงนำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับ อำนาจ บรรยากาศขององค์การ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

การใช้อำนาจ

ความหมายของอำนาจ

เมื่อกล่าวถึงคำว่า “อำนาจ” โดยความหมายที่เข้าใจกัน อาจจะหมายถึงสิ่งที่ลึกลับหรือน่ากลัว แต่สำหรับการดำเนินงานในองค์การก็จะทำให้นึกถึงความสามารถในการผลักดันให้งานนั้นดำเนินไปสู่เป้าหมาย หรือเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำสามารถกระทำได้ซึ่งความเข้าใจเหล่านั้นอาจจะอาศัยประสบการณ์ของแต่ละคนที่ผ่านมาจึงทำให้การนิยามความหมายในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทำนองเดียวกัน ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวคิดต่างๆตามทัศนของบุคคลไว้ ดังนี้

อนูวัฒน์ ทรัพย์พิชผล ได้ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ คือความสามารถที่จะแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมที่เป็นตัวสนับสนุนทั้งหลายให้เกิดเป็นความจริงดังที่ต้องการได้โดยความสามารถนั้นมีได้หมดไปแต่ยังคงอยู่กับตัวตลอดไป¹

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ ได้สรุปไว้ว่า อำนาจ(Power) หมายถึงความสามารถที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของอีกบุคคลหนึ่งเพื่อให้บุคคลนั้นกระทำหรือไม่กระทำตาม²

ลูธานส์ (Luthans) ให้ความหมายของอำนาจว่า อำนาจ คือ ความสามารถที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มคนทำบางสิ่งบางอย่าง หรือเพื่อให้เปลี่ยนแปลงในทางใด และกล่าวถึงบุคคลผู้ครอบครองอำนาจนั้นว่า เป็นผู้ที่สามารถที่จะทำการเปลี่ยนแปลงผู้อื่น³

¹ อนูวัฒน์ ทรัพย์พิชผล, วิสัยทัศน์ (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล, 2545), 11.

² พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, พฤติกรรมองค์การ (กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์, 2545), 15.

³ Fred Luthans, On ganizational Behavior, 8 th ed. (New York: McGraw-Hill, 1998), 447.

จากความหมายของอำนาจดังกล่าวมาแล้ว จึงพอสรุปได้ว่าอำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลทำให้คนอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทศนคติ ค่านิยม ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งที่ต้องการ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ความสำคัญของอำนาจ

ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานในองค์การจำเป็นต้องมีอำนาจเพราะอำนาจเปรียบเสมือนเครื่องมือของผู้บริหารในองค์การ ผู้บริหารอาจใช้อำนาจหน้าที่ของตน ให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้หลายวิธีด้วยกัน และถ้าหากการใช้อำนาจหน้าที่ดังกล่าว มีลักษณะเป็นไปตามข้อตกลงในการทำงานมากที่สุดแล้วผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาของตน แต่ปัญหาที่ผู้บริหารทุกคนประสบ คือ ควรจะใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ขนาดไหน จึงจะเหมาะสม ขนาดของอำนาจหน้าที่ที่ใช้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะบังคับบัญชา รวมทั้งความมีประสิทธิภาพของการบริหารและสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมต่างๆ ในขณะนั้น เช่น ในประเทศที่ด้อยพัฒนา คนงานมีโอกาที่จะเลือกงานทำมีน้อย ในการสั่งงาน การควบคุมงาน จะนิยมใช้อำนาจหน้าที่ (Authority) มากกว่าการใช้อำนาจ (Power) ผู้บริหารจะใช้วิธีการลงโทษเป็นเครื่องมือบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานสนองความต้องการ ให้เกิดผลงานให้มากที่สุด ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้⁴

แหล่งที่มาของอำนาจ

ในสังคมไทยมีการศึกษาเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจหลายหน่วยงาน ซึ่ง อรุณ รักธรรม ได้รวบรวมแหล่งอำนาจไว้หลายแหล่งดังต่อไปนี้

1. หน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ที่ปฏิบัติย่อมแสดงถึงการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นหน้าที่ที่ปฏิบัตินี้เป็นสิ่งสำคัญในการเสริมให้บุคคลมีอำนาจด้วย
2. จำนวนสมาชิกที่ทำงานด้วยอำนาจนั้น ย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับจำนวนสมาชิก หรือเราเรียกว่า “บริวาร” มากน้อยที่ร่วมทำงานด้วย
3. คบค้าสมาคมกับบุคคลประเภทใดการคบค้าสมาคมหรือการคบเพื่อนกับบุคคลที่มีอำนาจ เราจะมีอำนาจชนิดนั้นๆ ไปด้วยในบางครั้งซึ่งแล้วแต่ชนิดขององค์การ งาน หรือสิ่งที่เรากำลังติดต่อสัมพันธ์ด้วย เป็นกรณีๆ ไปซึ่งย่อมต้องมีอำนาจมากน้อย ตามสมาคมนั้นๆ บุคคลนั้นๆ และเรื่องต่างๆ ตามที่พิจารณาอีกด้วย

⁴ เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์, แนวคิดและกลยุทธ์ในการปรับระบบขององค์การ (กรุงเทพฯ : การศึกษา, 2546), 97.

4. บุคลิกลักษณะ บุคลิกลักษณะของบุคคลแต่ละคน มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้ที่จะเป็นนักปกครอง นักบริหาร หัวหน้าหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หรือผู้ที่หวังจะก้าวหน้าในตำแหน่งการบริหารงาน ผู้ที่มีบุคลิกดีถือว่าได้เปรียบหรือกำไรในระยะแรก จะเป็นผู้ที่หวังจะก้าวหน้าในตำแหน่งการบริหารงาน ผู้ที่มีบุคลิกดีถือว่าได้เปรียบหรือกำไรในระยะแรก จะเป็นผู้ที่น่านับถือน่าเคารพ น่าเลื่อมใสต่อบุคคลที่พบเห็น โดยมีต้องมีการพุดจาสนทนาแต่ประการใด

5. มนุษย์สัมพันธ์ มนุษย์ต่อมนุษย์มีความสัมพันธ์กัน เป็นปัจจัยแรกที่ติดต่อกัน เป็นเรื่องของคนต่อคน มนุษย์สัมพันธ์นับเป็น “อำนาจภายใน” เป็นอำนาจที่อยู่ในบุคคลนั้นเองหรืออาจกล่าวได้ว่า “อำนาจภายใน” เป็น “สิทธิอำนาจ” ซึ่งเป็นสมบัติส่วนตัวของบุคคลนั้นตลอดไป ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดหรือทำหน้าที่เป็นประชาชนธรรมดา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ “การชนะจิตใจคน” ได้ต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งในทัศนของมนุษยสัมพันธ์ย่อมเปรียบเสมือน “อำนาจ” นั้นเอง

6. ชนิดของใช้ บางครั้งอำนาจได้มาจากของที่ใช้ และอาจรวมถึงฐานะทางเศรษฐกิจ สัญลักษณ์ทางฐานะหรือตำแหน่งทางสังคม อาจพิจารณาได้ดังนี้ ตำแหน่งงานเงินเดือน เสื้อผ้าที่ใส่ ขนาดของหน่วยงาน รวมกระทั่งขนาดและที่ตั้งของโต๊ะทำงาน ที่สำหรับจอดรถ ชนิดของรถ เลขานุการ มีห้องส่วนตัวหรือไม่ เครื่องเฟอร์นิเจอร์ต่างๆ เช่น พรม รูปภาพต่างๆ โต๊ะ ฯลฯ รวมทั้งบ้านที่อยู่อาศัย ซึ่งการใช้ของดีมีราคาแพงกว่า ย่อมมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นที่ใช้ของราคาถูก

7. การควบคุมทรัพยากร รวมตลอดจนการควบคุมข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อการปฏิบัติงาน และทรัพยากรอื่นๆ การควบคุมทรัพยากรย่อมหมายถึง การมีอำนาจ หรือคนที่มีทรัพยากรสมบัติมาก มีที่ดินหลายร้อยไร่ รถยนต์หลายคัน ย่อมเป็นที่มาของบริวาร และอำนาจ

8. ประเพณีนิยม ผู้ที่อยู่ใต้อำนาจยอมรับนับถือผู้มีอำนาจในลักษณะของตัวบุคคล ซึ่งได้อำนาจหรือตำแหน่งนั้นๆ มาตามระเบียบประเพณีมากกว่ายอมรับนับถือเพราะ กฎเกณฑ์นอกนั้นยังรวมถึงระบบอาวุโส ระยะเวลาที่อยู่ที่นี่มา คนไทยถูกอบรมสั่งสอนให้มีความเคารพ เชื่อฟัง และยำเกรงผู้อาวุโสเสมอมายากที่จะปฏิเสธได้ เช่น ลูกเชื่อฟังพ่อแม่ น้องเชื่อฟังพี่ สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นอำนาจอย่างหนึ่งในทางประเพณีนิยม

9. ความยุติธรรม หรือไม่ยุติธรรม เป็นการยึดมั่นในคุณธรรม มีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน ความเป็นผู้มีน้ำใจ มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเมตตา กรุณา⁵

⁵อรุณ รักธรรม, การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2545), 29.

รสสุคนธ์ พหลเทพ ได้กล่าวว่า แหล่งที่มาของอำนาจมาจากสิ่งต่อไปนี้

1. อำนาจมาจากฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม สังคมไทยยอมรับผู้มีฐานะหรือผู้มีเงินเป็นอันมาก เงินหรือทรัพย์สินสมบัติจะทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจดีฐานะทางสังคมจะตามมา ผู้บริหารหากมีฐานะดีและเมื่อฐานะทางเศรษฐกิจดีฐานะทางสังคมจะตามมา ผู้บริหารหากมีฐานะดีมักจะทำให้การบริหารเป็นไปด้วยความราบรื่นไม่เคอะคร้อเนื่องจากภาษีสังคมแพงกว่าคนธรรมดา อำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับคนแต่งกายดี มีรถส่วนตัวใช้รัวราย มีบ้านหลังใหญ่ ครอบครัวยุคมีสุข
2. อำนาจที่เกิดจากความจริงใจ ความจริงใจช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดี เกิดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งจะดูได้จากการเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์ การร่วมทุกข์ ร่วมสุข ความจริงใจจะยึดเหนี่ยวน้ำใจคนไว้ได้
3. อำนาจเกิดจากความยึดมั่นในหลักศาสนา หรือความมีคุณธรรม ศาสนาพุทธได้หยั่งรากลึกในหัวใจคนไทยมาเป็นระยะเวลานาน ผู้ที่ปฏิบัติตนอยู่ภายใต้คำสอนของพระพุทธศาสนา ก็เท่ากับกุมหัวใจคนไว้ได้
4. อำนาจจากขนบธรรมเนียมประเพณีและค่านิยมในสังคมนั้นๆ สังคมไทยเป็นสังคมที่มีประวัติอันยาวนาน ย่อมมีการยึดถือแนวทางการปฏิบัติสืบทอดกันมา การปฏิบัติตนผิดจากขนบธรรมเนียม สังคมจะลงความเห็นว่าผิด และยิ่งสังคมไทยค่อนข้างจะเป็นสังคมที่จัดอยู่ในพวกอนุรักษนิยม อำนาจจากการยึดขนบธรรมเนียมประเพณี จึงมีความหมายมากขึ้น และเนื่องจากสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป ค่านิยมต่างๆ จึงแปรเปลี่ยนเวียนเข้ามาในแต่ละสภาพการณ์ การกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยมของคนส่วนใหญ่ย่อมเป็นการตัดปัญหาทั้งปวง
5. อำนาจการเมืองในองค์กร มีการใช้อำนาจทางการเมืองทั้งอำนาจการเมืองภายนอกและอำนาจการเมืองภายในองค์กร คือการที่ทำอะไร คนจึงจะก้าวหน้าเลขหน้าคนอื่นๆ ในองค์กรแต่อีกในลักษณะหนึ่ง คือการที่ทำอะไรจึงจะได้อำนาจนั้นขึ้นมา เช่น การปิดแข่งปิดขากการชักบันไดหนี
6. อำนาจการรู้สถานการณ์และปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ ทุกครั้งที่ใช้อำนาจ ไม่ว่าจะเป็นอำนาจประเภทใด จำเป็นต้องเข้าใจสถานการณ์เป็นคู่มือประกอบด้วยเสมอ เทคนิคการใช้อำนาจให้เข้ากับสถานการณ์ ช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่ออำนาจที่ใช้ การใช้อำนาจโดยไม่ดูสถานการณ์ ยากนักที่จะถึงวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจโดยยึดความเห็นส่วนตัว ค่านิยม หรือหลักตายตัวมีแต่จะก่อให้เกิดความผิดพลาดง่าย
7. อำนาจเกิดจากการรู้ปัญหาล่วงหน้า โดยการทำนายอย่างมีระบบระเบียบ ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การตัดสินใจโดยใช้หลักเกณฑ์หรือสูตรสำเร็จเก่าไม่ได้ผลต่อไป การแก้ปัญหาจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัญหา ที่จำเป็นต้องวิเคราะห์ปัญหาที่ละปัญหาสุดแล้วแต่ว่าปัญหานั้น

จะเกิดขึ้นเมื่อไร เวลาใด องค์ประกอบของกาลเวลาและสถานที่ที่มีความสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณา แต่เนื่องจากการแก้ปัญหาตามสถานการณ์อย่างกะทันหันย่อมไม่รอบคอบผิดพลาดง่าย จึงจำเป็นต้องมีการทำนายว่าปัญหาจะเกิดอย่างไร ที่ใดบ้าง แม้การทำนายว่าจะเกิดอย่างไร เวลาใด ทำนายไม่ได้ แต่อย่างน้อยก็ช่วยให้มองเห็นเหตุการณ์ในอนาคตได้บ้าง⁶

ฐานอำนาจ

อำนาจมีที่มาจากหลายแหล่งด้วยกัน ฐานหรือแหล่งที่เกิดอำนาจที่เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายคือฐานอำนาจตามแนวคิดของ เฟรนช์ (French) และ ราเวน (Raven) ได้เสนอฐานเป็นแหล่งที่เกิดอำนาจ 5 ฐาน คือ

1. อำนาจการให้รางวัล (reward power) เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทนบุคคลอื่นที่ยอมปฏิบัติตาม รางวัลตอบแทน ดังกล่าว ได้แก่ การยกย่องสรรเสริญ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ความเข้มของอำนาจการให้รางวัลนี้จะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีอำนาจที่จะให้รางวัลแก่เขาได้จริงและโดยตรง

2. อำนาจบังคับ (coercive power) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ โดยอำนาจที่มีอยู่ ความเข้มของอำนาจการบังคับนี้จะมีมากขึ้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่ามีอำนาจที่จะบังคับหรือลงโทษได้จริงและโดยตรง

3. อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่ง หรืออำนาจอันชอบธรรมที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจตามกฎหมายนี้เกิดขึ้นเนื่องจากตำแหน่งที่ผู้ใช้อำนาจครองอยู่ สามารถใช้อำนาจในรูปแบบของคำสั่งการบังคับบัญชา ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตาม โดยปราศจากจากข้อคำถามใดๆทั้งสิ้น

4. อำนาจอ้างอิง (referent power) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมพื้นฐานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจนี้ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพเฉพาะบุคคลโดยเป็นคุณลักษณะที่ผู้ใช้อำนาจเป็นที่ชื่นชม ซึ่งมีผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับนับถือ เชื่อมมั่น และศรัทธา และเลียนแบบพฤติกรรมต่างๆของผู้บริหารที่ตนนับถือและชื่นชอบ

⁶รศสุคนธ์ พหลเทพ, พลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา ในความเป็นผู้นำเป้าหมายและพลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา (กรุงเทพฯ: ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546), 103-105.

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ และความรู้จนเป็นที่ยอมรับนับถือกันโดยทั่วไป และเป็นที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจเช่นนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตามเพราะเชื่อว่าผู้ใช้อำนาจมีความรู้ความสามารถเหนือตน⁷

พีบอดี (Peabody) ได้จัดและแบ่งกลุ่มฐานอำนาจ ออกเป็น 4 ฐาน คือ 1) พลังอำนาจที่มีฐานเป็นกฎหมาย (legitimacy) ขอบบังคับหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดพลังอำนาจให้แก่ตำแหน่งงานนั้นๆ เป็นพลังอำนาจที่จะออกคำสั่งและทำให้เกิดการเชื่อฟัง 2) พลังอำนาจที่ฐานตำแหน่ง (position) ในแต่ละองค์การย่อมมีการแบ่งสาย การทำงานและการบังคับบัญชา (hierarchy) ทำให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาทราบได้ทันทีว่าขึ้นตรงต่อใคร และใครมีพลังอำนาจในการให้รางวัล ลงโทษบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่สามารถจะคลบคลานสิ่งที่ปรารถนาของผู้ที่อยู่ได้บังคับบัญชา จัดให้เป็นผู้ใช้พลังอำนาจในแง่นี้ด้วย 3) ฐานพลังอำนาจอยู่ในตัวบุคคล (person) เป็นลักษณะที่เป็นตัวของตัวเองอาจเป็นลักษณะที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นคนดีมีศีลธรรม คนอื่นๆ จึงให้ความเคารพนับถือและนับถือจัดเป็นพลังอำนาจที่มีเฉพาะเป็นบุคคลเท่านั้น 4) ฐานของพลังอำนาจอยู่ที่ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล (competence) ไม่จำกัดเฉพาะที่สายการบังคับบัญชาแต่อย่างใด เช่นที่ปริกษามีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ⁸

จะเห็นว่าแหล่งอำนาจที่กล่าวมาทั้งหมดนี้มีทั้งแหล่งอำนาจที่เป็นคุณสมบัติ หรือบุคลิกลักษณะส่วนตัวของบุคคล เช่น รูปร่าง หน้าตา การพูดจา กิริยาท่าทาง ฯลฯ และสิ่งที่เรียนรู้หรือหามาได้ภายหลัง เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน เกียรติยศ ชื่อเสียง ความรู้ความชำนาญความชอบธรรมตามระบบสังคม ขนาดขององค์กร ทรัพย์สินเงินทอง สิ่งของเครื่องใช้ และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในรูปต่างๆ เช่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ การคบหาสมาคมกับผู้ที่มีอำนาจและการให้ความยุติธรรมกับคนทุกฝ่าย เป็นต้น แหล่งอำนาจเหล่านี้สามารถใช้เป็นฐานสร้างอำนาจให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคลได้แต่จะต้องได้รับการยอมรับเคารพ ยกย่อง เชื่อถือศรัทธาจากผู้อื่นบุคคลผู้นั้นจึงจะเป็นผู้มีอำนาจขึ้นมาได้

⁷John R.P.French and B.H.Raven, The Basis of Social Power (Ann Arbor : Institution for Social Research University of Michigan, 1959),150-167.

⁸Robert L .Peabody, "Perceptions of Organizational Authority : A Comparative Analysis," (Administrative Quarterly 6, 5 (2000) : 463-472.

แนวทางการใช้อำนาจ

ฮอยและมิเกล (Hoy and Miskel) กล่าวว่าสัดส่วนในการใช้อำนาจแต่ละด้านของผู้บริหารย่อมแตกต่างกันไปตามจุดเน้นของผู้บริหารแต่ละคน นั่นคือเป็นพฤติกรรมพื้นฐานในการพัฒนาการใช้อำนาจให้สัมพันธ์กับระดับความตั้งใจของคนอื่นๆ ผู้บริหารควบคุมระดับที่ผันแปรไปและผสมผสานรูปแบบของอำนาจ ยิ่งกว่านั้น แนวทางที่ผู้บริหารใช้รูปแบบหนึ่งสามารถเสริมประสิทธิผลของอำนาจแบบอื่นๆ ได้ การใช้อำนาจการให้รางวัลเป็นเสมือนการสร้างความรู้สึกลทางบวกและเสริมการพัฒนาอำนาจอ้างอิง แต่การใช้อำนาจบังคับจะให้ผลตรงข้ามกัน ยิ่งกว่านั้นครูอาจมีความคิดว่าผู้บริหารที่แสดงความเชี่ยวชาญที่มีมากกว่าการใช้อำนาจตามกฎหมายในความเป็นจริง การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญจะเป็นรูปแบบการใช้อำนาจที่มีเสถียรภาพมากที่สุดในการศึกษากรณีหนึ่งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของการให้รางวัล ขององค์กรนั้นเพิ่มการรับรู้ของการใช้อำนาจการบังคับหรือลงโทษและลดการรับรู้ถึงการใช้อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจอ้างอิงของผู้บริหาร แต่อำนาจเชี่ยวชาญยังคงเดิม

ฮอยและมิเกล (Hoy and Miskel) สรุปเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาไว้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้อำนาจ

ประเภทของอำนาจ	กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา		
	เชื่อมั่นและพร้อมที่จะกระทำ	ยอมตาม	ต่อต้าน
อ้างอิง	***	**	*
ความเชี่ยวชาญ	***	**	*
ตามกฎหมาย	**	***	*
การให้รางวัล	**	***	*
การบังคับ	*	**	***

*** หมายถึง ส่งผลดีมากที่สุด ** หมายถึง ส่งผลน้อย * หมายถึง ส่งผลน้อยที่สุด

ที่มา : Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory, Research, and Practice, 6th ed. (Singapore : McGraw-Hill, 2001), 45.

จากตารางจะเห็นได้ว่าการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาจะส่งผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาสามกลุ่มด้วยกัน คือ กลุ่มที่เชื่อมั่นและพร้อมที่จะทำตาม กลุ่มที่ยอมตามและกลุ่มที่ต่อต้าน เมื่อผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจอ้างอิง และอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ จะส่งผลดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มที่ยอมตาม และส่งผลน้อยที่สุดกับผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มที่ต่อต้าน เมื่อผู้นำใช้อำนาจตามกฎหมายและอำนาจการให้รางวัล จะส่งผลน้อยกับผู้ใต้บังคับบัญชาประเภทที่มีความเชื่อมั่นและพร้อมที่จะทำตาม ส่งผลดีมากกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยอมตาม และส่งผลน้อยที่สุดกับผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มที่ต่อต้าน เมื่อผู้นำใช้อำนาจจากการบังคับจะส่งผลน้อยกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยอมตาม แต่จะผลดีกับกลุ่มที่ต่อต้าน หรือ อาจสรุปได้ว่าการใช้ฐานอำนาจจากการอ้างอิง ฐานอำนาจจากความเชี่ยวชาญ ฐานอำนาจตามกฎหมาย ฐานอำนาจการให้รางวัล ส่งผลน้อยที่สุดกับผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มต่อต้าน ด้วยเหตุนี้การใช้อำนาจของกลุ่มนี้ควรใช้อำนาจบังคับจึงจะเกิดผล⁹

หลักในการใช้พลังอำนาจในการจัดการบริหารหน่วยงาน

การบริหารหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารควรยึดหลักในการใช้พลังอำนาจในการจัดการบริหารหน่วยงาน ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ (objectives) งานทุกงานต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มงานทุกกลุ่มที่จัดขึ้นมีความจำเป็นตามแผนงานของหน่วยงาน 2) การประสานงาน (coordination) ทุกกลุ่มและตำแหน่งงานที่อยู่ในโครงสร้างต่างต้องประสานงานกันโดยกำหนดเส้นทางการติดต่อสื่อสารไว้ชัดเจนว่าใครติดต่อกับใคร 3) การแบ่งอำนาจหน้าที่ (authority) ต้องมีการกำหนดอำนาจหน้าที่เป็นลำดับขั้นเอาไว้โดยชัดเจน 4) ควรมีความรับผิดชอบ (responsibility) กำหนดความรับผิดชอบให้เท่ากับอำนาจหน้าที่เสมอ 5) ขอบเขตงาน (definition) ต้องมีการระบุขอบเขตของงานให้ชัดเจน โดยมีการเขียนคำบรรยายงาน การกำหนดมาตรฐานของงานเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ 6) ขนาดการบังคับบัญชา (span of control) มีการกำหนดปริมาณบุคลากรและงานให้เหมาะสม เพื่อให้การบริหารและควบคุมงานเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ 7) เอกภาพในการบังคับบัญชา (unity of command) การบังคับบัญชาจะต้องไม่สับสนและซับซ้อน เพื่อการสั่งการเป็นไปโดยมีระเบียบไม่สับสนและสามารถระบุจุดสำคัญที่จะเป็นศูนย์รวมของงานร่วมกันได้ 8) การมอบหมายงาน (delegation) คือหลักการสร้างประสิทธิภาพโดยแบ่งและมอบหมายงานตามแนวทาง

อำนาจในการจัดการบริหารหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพย่อมเอื้อต่อการอำนวยความสะดวกและปลูกฝังความรับผิดชอบและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร การบริหารหน่วยงานก็จะ

⁹Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory, Research, and Practice, 6th ed. (Singapore : McGraw-Hill, 2001), 224.

สะดวกขึ้นในขณะเดียวกัน การจัดหน่วยงานที่ดีก็จะช่วยพัฒนาระบบบริหารและลดปัญหาการบริหารหน่วยงานได้¹⁰

กลยุทธ์ในการใช้พลังอำนาจให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น

การที่จะมอบอำนาจให้ใคร หรือองค์การใดนั้น ควรจะต้องมีความรู้ เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ ให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเสียก่อน จึงจะทำให้การมอบอำนาจ ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ กลยุทธ์ในการใช้พลังอำนาจให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น มีดังต่อไปนี้

1. กลยุทธ์ใช้ตำแหน่งหน้าที่ ในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ซึ่งด้านทหาร จะเป็นการออกคำสั่ง แต่ด้านพลเรือน มักจะเป็นการขอร้อง หรือการเสนอแนะ ทั้งนี้เพื่อให้งานเสร็จสิ้นไป

2. กลยุทธ์การผลักดัน หรือ “push” strategies โดยใช้วิธีการข่มขู่ ซึ่งจะมีอิทธิพลมากน้อย ขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ และทรัพยากร ที่มีความสามารถควบคุมได้ การใช้กลยุทธ์แบบนี้ ถ้าใช้พร่ำเพรื่อไป จะทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความกลัวและความไม่ไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำไปสู่การไม่เชื่อฟัง การทำงานที่ไม่ได้ผล และความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลในองค์การได้

3. กลยุทธ์การให้รางวัล หรือ “pull” or “reward” strategies เป็นการสร้างอิทธิพล โดยการให้รางวัล ในลักษณะต่างๆ เช่น เป็นวัตถุสิ่งของ เป็นคำชมเชย เป็นการยอมรับความสำเร็จ หรือ การให้กำลังใจเหล่านี้ เป็นต้น ซึ่งถ้าปราศจากความเป็นธรรม ในการให้แล้ว จะก่อให้เกิดความอิจฉาริษยา หรือไม่พอใจ ซึ่งกันและกัน

4. กลยุทธ์เกลี้ยกล่อม หรือชักชวน หรือ persuasion strategies โดยใช้เหตุผล ทำให้เชื่อถือ และปฏิบัติตาม ซึ่งอาจถูกแปลความหมายไปในทางที่ผิดว่า เป็นการผลักดันบังคับ กดขี่ให้ทำก็ได้ นอกจากนั้นการเกลี้ยกล่อม หรือชักชวน อาจเชื่อมโยง กับการตอรอง หรือการให้รางวัลก็ได้

5. กลยุทธ์การเตรียมการ หรือ preparatory strategies เพื่อการมีอิทธิพลในวันข้างหน้า โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การช่วยเหลือ โดยหวังว่า จะนำไปสู่การยอมรับอิทธิพล ที่จะมีต่อกันในวันข้างหน้า

6. กลยุทธ์การป้องกัน หรือ preventive strategies เป็นการสร้างอิทธิพล โดยใช้วิธีการป้องกันบางอย่าง เช่น ป้องกันการตั้งคำถาม เก็บข้อมูลบางอย่างไว้ หรือป้องกันความไม่พอใจไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะต้องทำในลักษณะที่แนบเนียน ไม่เปิดเผยโจ่งแจ้งจนเกินไป¹¹

¹⁰ บัญชา อึ้งสกุล, “ประสิทธิภาพของผู้บริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา,” วารสารวิชาการ (มีนาคม 2545) : 28.

¹¹ เมืองทอง เขมณี, empowerment [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 10 มิถุนายน 2553. เข้าถึงได้จาก <http://www.anamai.moph.go.th/newsletter/letter02/emp.html>

การประยุกต์ : แนวปฏิบัติในการใช้พลังอำนาจ

แนวปฏิบัติในการใช้พลังอำนาจ

1. แนวปฏิบัติในการใช้พลังอำนาจการให้รางวัล (reward power)

1.1 วิธีเพิ่มและรักษาไว้ซึ่งพลังอำนาจของผู้นำ

- 1.1.1 พยายามค้นหาให้พบว่ามีสิ่งที่เป็นและเป็นที่ต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาคืออะไร
- 1.1.2 หาหนทางให้ตนเองมีอำนาจกำกับควบคุมการให้รางวัลยิ่งขึ้น
- 1.1.3 ต้องแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าท่านคือผู้มีอำนาจให้คุณ
- 1.1.4 อย่าตกปากให้สัญญาเกินกว่าอำนาจที่ท่านเองมี
- 1.1.5 ระวังอย่าให้รางวัลเป็นเครื่องต่อรอง
- 1.1.6 หลีกเลี่ยงการใช้แรงจูงใจด้วยวิธีและกลไกที่ซับซ้อน
- 1.1.7 อย่าใช้การให้รางวัลเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวของตนเอง

1.2 วิธีการใช้พลังอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพของผู้นำ

- 1.2.1 ให้ชนิดรางวัลที่ตรงกับความต้องการเฉพาะบุคคล
- 1.2.2 เน้นความเป็นธรรมและระบบคุณธรรมในการให้คุณ
- 1.2.3 อธิบายเกณฑ์ของการให้รางวัลเปิดเผยต่อทุกคน
- 1.2.4 จัดสรรรางวัลให้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด
- 1.2.5 เลือกใช้การให้รางวัลอื่นที่เป็นเชิงสัญลักษณ์ เพื่อเสริมพลังให้เกิดพฤติกรรม

อันพึงปรารถนา

2. วิธีการใช้พลังอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพของผู้นำ

- 2.1 แจ้งให้บุคคลเป้าหมายทราบกฎระเบียบการลงโทษ
- 2.2 ใช้มาตรการดักเตือนล่วงหน้าอย่างเพียงพอก่อน
- 2.3 ต้องอ่านสถานการณ์ให้ทะลุปรุโปร่งก่อนลงโทษ
- 2.4 ควบคุมอารมณ์ให้สุขุมเยือกเย็น แสดงความพร้อมให้การช่วยเหลือที่ปรารถนาดี

และ ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน

- 2.5 ขอคำแนะนำจากบุคคลเป้าหมาย ถึงวิธีการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น
- 2.6 การลงโทษบุคคลควรทำอย่างรโหฐานเฉพาะตัว

3. แนวทางการปฏิบัติในการใช้พลังอำนาจตามกฎหมาย (legitimate power)

3.1 วิธีเพิ่มและรักษาไว้ซึ่งพลังอำนาจของผู้นำ

- 3.1.1 แสวงหาอำนาจที่เป็นทางการเพิ่มขึ้น
- 3.1.2 ใช้สัญลักษณ์ของอำนาจทางการ

- 3.1.3 ทำให้คนอื่นรับรู้ในอำนาจตามกฎหมายนั้น
- 3.1.4 ใช้สัญลักษณ์ของอำนาจทางการ
- 3.1.5 ทำให้คนอื่นรับรู้ในอำนาจตามกฎหมายนั้น
- 3.1.6 ใช้อำนาจตามความจำเป็นแต่มีความสม่ำเสมอ
- 3.1.7 เลือกใช้ช่องทางที่เหมาะสมในการออกสม่ำเสมอ
- 3.1.8 ใช้อำนาจการให้คำแนะนำและการให้โทษเป็นเครื่องมือสนับสนุน
- 3.2 วิธีการใช้พลังอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพของผู้ผู้นำ
 - 3.2.1 ใช้ความสุภาพในการขอร้องอย่างชัดเจน
 - 3.2.2 อธิบายเหตุผลที่ต้องขอร้อง
 - 3.2.3 อย่าใช้อำนาจเลยขอบเขตที่ตนเองมี
 - 3.2.4 ทบทวนอำนาจเป็นระยะหากจำเป็น
 - 3.2.5 มีความรู้ลึกซึ้งที่ไวต่อความวิตกกังวลของบุคคลเป้าหมาย
 - 3.2.6 ติดตามรับฟังคำร้องทุกข์ที่เกิดขึ้น
 - 3.2.7 ยินยอมเปลี่ยนแปลงได้หากคำร้องทุกข์นั้นพิจารณาแล้วเหมาะสม
- 4. แนวปฏิบัติในการใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power)
 - 4.1 วิธีเพิ่มและรักษาไว้ซึ่งพลังอำนาจของผู้ผู้นำ
 - 4.1.1 แสวงหาความรู้ใหม่เสมอ
 - 4.1.2 รับรู้และตามทันต่อการเปลี่ยนแปลงงานด้านเทคนิค
 - 4.1.3 พัฒนาแหล่งข้อมูลข่าวสารให้กว้างขวาง
 - 4.1.4 ใช้สัญลักษณ์เพื่อบ่งบอกถึงความชำนาญของตน
 - 4.1.5 แสดงความสามารถให้ประจักษ์ด้วยการแก้ปัญหาต่างๆ และมีลักษณะท้าทาย
 - 4.1.6 อย่าใจร้อน หรือพูดจาโดยขาดความระมัดระวัง
 - 4.1.7 ไม่กล่าวเท็จ หรือใช้ข้อเท็จจริงที่ผิดพลาด
 - 4.1.8 อย่าเปลี่ยนจุดยืนในเรื่องต่างๆ
 - 4.2 วิธีการใช้พลังอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพของผู้ผู้นำ
 - 4.2.1 อธิบายเหตุผลที่ขอร้องหรือขอเสนอ
 - 4.2.2 แสดงหลักฐานให้เห็นว่าข้อเสนอจะประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน
 - 4.2.3 รับฟังความวิตกกังวลของบุคคลเป้าหมาย อย่างตั้งใจ
 - 4.2.4 ให้การเคารพต่อบุคคลเป้าหมาย (ไม่หยิ่งยะโส)
 - 4.2.5 ทำอย่างมั่นใจและเด็ดเดี่ยวในภาวะวิกฤต

5. แนวปฏิบัติในการใช้พลังอำนาจอ้างอิง (referent power)

5.1 วิธีเพิ่มและรักษาไว้ซึ่งพลังอำนาจของผู้นำ

5.1.1 แสดงการยอมรับและให้การนับถือเชิงบวก

5.1.2 แสดงออกด้วยการสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ

5.1.3 อย่าถือโอกาสใช้คนในการต่อรองเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว

5.1.4 ช่วยปกป้องประโยชน์ที่ถูกต้องของผู้อื่น โดยการสนับสนุนในโอกาสที่

เหมาะสม

5.1.5 รักษาความสัตย์

5.1.6 แสดงการเสียสละส่วนตนเพื่อแสดงให้เห็นถึงความกังวลที่มีต่อคนอื่น

5.1.7 แสดงออกอย่างจริงจังในการผูกมิตร

5.2 วิธีการใช้พลังอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพของผู้นำ

5.2.1 แสดงออกด้วยการขอร้องส่วนตัว เมื่อถึงคราวจำเป็น

5.2.2 ชี้ให้เห็นว่าคำร้องขอนั้น สำคัญกับบุคคลเป้าหมาย

5.2.3 ขอร้องขอความชอบพอเกินขอบเขตของมิตรภาพที่ควรเป็น

5.2.4 แสดงแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม¹²

บรรยากาศองค์การ

องค์การเกิดขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์การ องค์การจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อบุคคลในองค์การทำงานด้วยความตั้งใจ พึงพอใจงานที่ทำ บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

เนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความหมายของคำว่า บรรยากาศองค์การ ไว้มากมาย ได้แก่

สมยศ นาวิการ กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มของลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานทำงานอยู่ ซึ่งจะรับรู้ทั้งโดยตรงและโดยทางอ้อมและบรรยากาศองค์การจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน¹³

¹²สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ (เชียงใหม่ : สถาบันราชภัฏเชียงใหม่, 2544), 72-75.

¹³สมยศ นาวิการ, การบริหารและพฤติกรรมองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2547), 38.

วิโรจน์ สารรัตนะ ได้ให้แนวคิดที่บรรยายสององค์การ หมายถึงคุณภาพของสภาพแวดล้อมโดยรวม ซึ่งเกิดขึ้นภายในองค์กรหนึ่ง ๆ ซึ่งอาจจะหมายถึง ฝ่ายหนึ่ง ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน อาคาร สถานที่ของโรงเรียน สถานที่ตั้งของโรงเรียนเป็นต้น และคำว่าบรรยายสององค์การมักแสดงออกโดยใช้คำคุณศัพท์ เช่น บรรยายาสแบบปิด บรรยายาสแบบอึกทิกคริกโครมบรรยายาสแบบอบอุ่นเป็นกันเอง บรรยายาสแบบง่าย ๆ บรรยายาสแบบไม่เป็นทางการ บรรยายาสแบบเย็นชา บรรยายาสแบบไม่เป็นส่วนตัว บรรยายาสแบบปรปักษ์ บรรยายาสแบบเคร่งครัดบรรยายาสแบบปิด¹⁴

ชาญชัย อาจิณสมการ กล่าวว่า บรรยายาสสององค์การ หมายถึง สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของพนักงาน¹⁵

ศิริพงษ์ เสาภาชน ได้กล่าวถึงบรรยายาสสององค์การไว้ว่าบรรยายาสสององค์การ หมายถึงคุณภาพของสิ่งแวดล้อมทั้งหมดที่เกิดขึ้นภายในองค์กร อาจรวมถึงสิ่งแวดล้อมในแผนกต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์กรที่ผู้บริหารจะต้องทำให้มีผลต่อการพัฒนาบุคลิกของโรงเรียนในขณะเดียวกัน นักทฤษฎีกล่าวถึงบรรยายาสสององค์การและวัฒนธรรมองค์กรว่ามีแนวคิดที่เหลื่อมล้ำกันอยู่บ้างคือวัฒนธรรมองค์กรเป็นรากเหง้าในทางสังคมวิทยาและมนุษยวิทยาในขณะที่บรรยายาสสององค์การ มีรากเหง้ามาจากจิตวิทยา ปัจจุบันมีผู้ให้ความสนใจว่าประสิทธิภาพของโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนที่ส่งเสริมต่อบรรยายาสสององค์การบรรยายาสสององค์การเป็นการผสมผสานของตัวแปรหลายตัว เช่น ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน¹⁶

ดังนั้น จากการศึกษาความหมายของบรรยายาสสององค์การ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า บรรยายาสสององค์การ หมายถึง ลักษณะและความเข้าใจ หรือรับรู้ต่อองค์กร และบุคลากรในองค์กร บรรยายาสมีผลต่อสภาพแวดล้อมของการทำงานทั้งโดยตรง และทางอ้อม อันเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรที่กำลังทำงานอยู่ เป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และแสดงออกทางพฤติกรรมในทางปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

¹⁴ วิโรจน์ สารรัตนะ, โรงเรียน : องค์กรแห่งการเรียนรู้ (กรุงเทพฯ : บริษัท อักษราพัฒนา จำกัด, 2544), 67.

¹⁵ ชาญชัย อาจิณสมการ, ปฏิสัมพันธ์ในองค์กร (กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด, 2548), 55.

¹⁶ ศิริพงษ์ เสาภาชน, หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : บริษัท บุ๊ค พอยท์ จำกัด, 2548), 42.

ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

วิโรจน์ สารรัตนะ กล่าวไว้ว่าแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์กร ย่อมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในลักษณะขององค์กร ในลักษณะของการตัดสินใจ ในลักษณะของการบริหารเพื่อควมมีประสิทธิภาพในลักษณะเสริมสร้างกระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อสาร ในลักษณะของการแสดงภาวะผู้นำและในลักษณะการใช้แรงจูงใจ นั่นคือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงจากองค์กรแบบราชการเป็นองค์กรแบบวิชาชีพ จากการตัดสินใจเดี่ยวสู่การตัดสินใจร่วม จากประสิทธิภาพที่เน้นปัจเจกเป็นเน้นทั้งระบบ จากกระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อสารที่เน้นทางการเป็นเน้นแบบไม่เป็นทางการมากขึ้น จากการแสดงภาวะผู้นำแบบอำนาจนิยมเป็นประชาธิปไตยนิยม จากการมุ่งการบริหารเพื่อการจัดการเป็น มุ่งการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการจูงใจด้วยการตอบสนองความต้องการระดับต่ำเป็นระดับสูงมากขึ้น ในขณะที่วัฒนธรรมองค์กรก็มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงจากวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการซึ่งเน้นความมีประสิทธิภาพ ความมีเสถียรภาพ ความมั่นคงความเป็นเหตุเป็นผล ไปสู่วัฒนธรรมเชิงก้าวหน้า ที่เน้นความริเริ่มสร้างสรรค์ ความกล้าเสี่ยงความมุ่งสู่ความเติบโตก้าวหน้ามากขึ้น และบรรยากาศองค์กรก็มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงจากบรรยากาศองค์กรแบบปิดไปสู่บรรยากาศองค์กรแบบเปิดหรือจากองค์กรที่เน้นการปกครองสู่องค์กรที่มีความเป็นมนุษย์มากขึ้น แนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นไปในทิศทางเดียวกันในทิศทางประชาธิปไตยนิยม และเป็นไปในลักษณะของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ทางการบริหาร จากกระบวนการทัศน์เก่าไปสู่กระบวนการทัศน์ใหม่เป็นกระบวนการทัศน์ที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารในยุคที่สังคมทุกระดับเองก็มีการเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกันนี้เช่นกัน¹⁷

ฟอกซ์ (Fox) กล่าวว่าบรรยากาศที่ดีของโรงเรียนจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุจุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคมและการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้โรงเรียนเป็นสถานที่ซึ่งเป็นที่น่าพอใจและเป็นสถานที่ที่มีความหมาย ทั้งครูและนักเรียนจะใช้เวลาอยู่โรงเรียนอย่างมีค่า¹⁸

¹⁷ วิโรจน์ สารรัตนะ, โรงเรียน : องค์กรแห่งการเรียนรู้ (กรุงเทพฯ : บริษัท อักษราพิพัฒน์ จำกัด, 2544).

¹⁸ Robert S. Fox and others, School Climate Improvement : A Challenge to The School Administrator (Englewood, Colorado : Phi Delta Kappa, 1973), 1-2.

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

ในส่วนของ พิกพ วังเงิน ได้กล่าวถึง การจำแนกบรรยากาศองค์การ โดยพิจารณาจากปัจจัยอันเป็นแนวทางที่มีอิทธิพลต่อองค์การ มี 7 มิติ ดังนี้

1. โครงสร้าง (structure) มีผลต่อบรรยากาศองค์การ เช่น ขนาดขององค์การ ระบบการทำงาน โดยโครงสร้างมีผลกระทบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน ดังนั้น ผู้บริหาร กรรมการ ประธานกรรมการ ผู้มีอำนาจ จะต้องปรับรูปแบบโครงสร้างให้เรียบร้อย สั้นไหลต่อกระบวนการดำเนินงาน

2. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (warmth and Support) ควรให้ความสำคัญทางด้านการส่งเสริมสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้เกิดความอบอุ่นในองค์การ เพื่อจะช่วยลดความกังวลที่เกี่ยวกับงานลงได้ การให้ความสำคัญกับความช่วยเหลือ ย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงแน่ใจได้ว่า ความต้องการของบุคลากรในองค์การคือบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและการสนับสนุน ส่วนการลงโทษที่ใช้กันอยู่นั้นไม่ใช่วิธีที่ดี

3. ความขัดแย้ง (conflict) เป็นกรณีความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลแตกต่างกัน หรือภายในองค์การที่มีหน่วยงานแข่งขันกัน องค์การจะต้องเผชิญกับความขัดแย้งและแก้ปัญหาความขัดแย้งให้ทุกฝ่ายพอใจยอมรับด้วยเหตุผล

4. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (challenge and responsibility) เป็นปัจจัยที่ใช้วัดเกี่ยวกับความเข้าใจ หรือการรับรู้ด้านความท้าทายของงานและความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ปัจจัยทางด้านการท้าทายจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการพัฒนาในเรื่องแรงจูงใจทางด้านการสำเร็จของพนักงาน แรงจูงใจทางด้านการสำเร็จจะถูกรักษาไว้ในบรรยากาศที่ยอมให้พนักงานมีความรับผิดชอบในงานสูง การเพิ่มความรับผิดชอบของบุคคลนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญมากมีผลทำให้ความจงรักภักดี ความคล่องตัวของกลุ่ม และการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงขึ้น

5. การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย (reward and punishment approval and disapproval) เป็นปัจจัยวัดการรับรู้และให้ความสำคัญต่อสถานการณ์ของการทำงานภายในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญต่อการให้รางวัลแทนที่จะใช้วิธีลงโทษย่อมจะเป็นวิธีที่ถูกต้องกว่า เพราะจะเป็นการกระตุ้นให้พนักงานให้มีความสนใจด้านความสำเร็จและรู้สึกผูกพันและจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของพวกเขาได้ การให้รางวัลเท่ากับเป็นการแสดงให้เห็นว่า ยอมรับและเห็นด้วยกับพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น ตรงกันข้าม การลงโทษเป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นถึงการไม่ยอมรับ

6. มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (performance standards and expectations) เป็นปัจจัยวัดความรู้สึกและการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและ

ความชัดเจนของของความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์กร ทฤษฎีที่ว่าด้วยแรงจูงใจทางความสำเร็จทั้งหลายนั้น ล้วนแต่ถูกสร้างขึ้นจากความคิดเห็นในเรื่องความสำเร็จที่สัมพันธ์กับมาตรฐานและอาจจะคาดหมายได้ว่า ระดับของมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมาโดยพนักงานเองนั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางความสำเร็จของพวกเขาด้วย

7. ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (risk and risk taking) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้นบรรยากาศขององค์กรที่ยอมให้มีการยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งกระตุ้นความต้องการทางด้านความสำเร็จของพนักงานได้ ในขณะที่บรรยากาศที่ให้ความสำคัญแนวทางของการป้องกันตัวเองในการตัดสินใจแล้วย่อมจะก่อให้เกิดความไม่สมหวัง และความอ่อนแอของความต้องการทางด้านความสำเร็จได้การเกี่ยวข้องกันระหว่างกันของบรรยากาศ มิติต่าง ๆ จะมีผลกระทบต่อการจูงใจในองค์กร จะมีการสัมพันธ์บรรยากาศขององค์กรกับความต้องการทางด้านความสำเร็จความต้องการทางด้านความผูกพัน และความต้องการในเรื่องของการใช้อำนาจ ผู้บริหารจะสนองความพอใจในการทำงานได้ดีกว่า ในกรณีที่มีความต้องการทางด้านความสำเร็จ ถ้าหากว่าต้องการจะพัฒนาความสัมพันธ์ทางด้านการสนับสนุนและความอบอุ่น แล้วเขามีความต้องการที่จะเข้าไปผูกพันกับบุคคลอื่น และถ้าหากว่ามีความปรารถนาที่จะควบคุมแนวทางของการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เขาจะมีความต้องการทางด้านอำนาจ¹⁹

ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin and Croft) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมของครูร่วมกับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยแยกเป็นพฤติกรรมของครู 4 มิติ คือ ขาดความสามัคคี อุปสรรค ขวัญ และความสนิทสนม กับพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ คือ ห่วงเหิน มุ่งผลงาน กระตุ้น และมิตรสัมพันธ์ รวมเป็น 8 มิติด้วยกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

พฤติกรรมครู 4 มิติ คือ

1. ขาดความสามัคคี(disengagement) หมายถึงความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนว่า มักจะทำงานโดยขาดความสามัคคี กล่าวคือ ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนในลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานหรือขาดความร่วมมือซึ่งกันและกัน ทั้งๆ ที่ลักษณะงานนั้นต้องอาศัยความร่วมมือกันเป็นหมู่คณะจึงจะได้ผลดี

2. อุปสรรค (hindrance) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่า เพื่อนร่วมงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยขาดความคล่องตัวหรือขาดความสะดวก เพราะผู้บริหารให้ทำงานมากเกินไป รู้สึกอึดอัดใจที่จะต้องปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการและระเบียบ

¹⁹พิภพ วังเงิน, พฤติกรรมองค์กร (กรุงเทพฯ: บริษัท รวมสาสน์1977 จำกัด, 2547), 53.

กฎเกณฑ์อื่นๆ ที่เห็นว่าไม่จำเป็นและก่อให้เกิดความยุ่งยากลำบากมากกว่าที่จะเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

3. ขวัญ(morale) หมายถึงความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่า เพื่อนร่วมงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความรักในหมู่คณะ เพราะได้รับการตอบสนองทางด้านสังคมและได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง

4. ความสนิทสนม (intimacy) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่า เพื่อนร่วมงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยแสดงออกถึงความรู้สึกสนุกสนานและมีความสัมพันธ์กันอย่างสนิทสนมยิ่ง แต่อาจไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การงานก็ได้

พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน 4 มิติ คือ

1. ห่างเหิน(aloofness) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า บริหารงานโดยคำนึงถึงระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และนโยบายอย่างเคร่งครัดมากกว่าการคำนึงถึง จิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชามีการติดต่อแบบเป็นส่วนร่วมมากกว่าที่จะพบปะเป็นรายบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชามีน้อยมาก

2. มุ่งผลงาน(production emphasis) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า บริหารงานโดยคำนึงถึงผลงานมาก ผู้บริหารจะคอยควบคุม ตรวจสอบ สั่งการการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และการปฏิบัติงานจะต้องทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ปราศจากปฏิริยาหรือความคิดเห็นอื่นใด

3. กระตุ้น(thrust) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า ผู้บริหารพยายามที่จะคอยกระตุ้นเตือนหรือจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยผู้บริหารไม่ได้ควบคุม ตรวจสอบหรือสั่งการโดยตรงแต่ใช้วิธีปฏิบัติงานต่างๆ ของตนให้ดีที่สุดจนเป็นแบบอย่าง ที่ผู้อื่นจะถือปฏิบัติได้

4. มิตรสัมพันธ์(consideration) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยแสดงออกถึงความมีเมตตา กรุณา ช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี²⁰

ลิเคิร์ท (Likert) ได้เสนอบรรยากาศองค์การไว้ 8 มิติ คือ

1. ภาวะผู้นำ (leadership process) หมายถึง พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารซึ่งเป็นไปในทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การมากน้อยเพียงใด

²⁰ Andrew W. Halpin and Don B. Croft, The Organizational Climate of School (Chicago : University of Chicago Press, 1963), 133-152

2. ลักษณะปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ (character of motivational forces) วิธีการส่งเสริมกำลังใจบุคลากรให้ทำงานที่บริหารนำมาใช้ ทั้งที่เป็นสิ่งจูงใจภายนอกและภายใน

3. ลักษณะกระบวนการติดต่อสื่อสาร (character communication process) หมายถึง สายใยของการติดต่อสื่อสารในองค์การว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด ส่งเสริมความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด

4. ลักษณะกระบวนการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (character of interaction-influence process) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีมากน้อยเพียงใด และก่อให้เกิดความหวั่นเกรงหรือความไว้วางใจกันและกัน

5. ลักษณะการตัดสินใจ (character of decision-making process) ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์เพียงใด ผู้บริหารรวมอำนาจการตัดสินใจไว้คนเดียวหรือกระจายอำนาจไปสู่บุคลากร

6. ลักษณะการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ (character of goal-setting or ordering) หมายถึงผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสในการร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงาน หรือเป้าหมายขององค์การเพียงใด

7. ลักษณะกระบวนการควบคุม (character of control process) หมายถึง ผู้บริหารเคร่งครัดต่อการควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานหรือไม่ มีสายการบังคับบัญชามากน้อยเพียงใด

8. การฝึกอบรม (training) หมายถึงระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารมุ่งให้บรรลุผลอยู่ในระดับสูงมากน้อยเพียงใด และบุคลากรได้รับการอบรมด้านการปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้บริหารหรือไม่เพียงใด²¹

ฮอย และมิเกล (Hoy and Miskel) ให้ความเห็นว่า องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาประกอบด้วยพฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมของครู โดยพฤติกรรมของผู้บริหารมี 3 มิติ ได้แก่ การสนับสนุน (supportive) การควบคุม (directive) และความเคร่งครัด (restrictive) ส่วนพฤติกรรมของครูมี 3 มิติ เช่นกัน ได้แก่ ความเป็นมิตร (cooegial) ความสนิทสนม (intimate) และการไม่ให้ความร่วมมือ (disengaged) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

²¹ Rensis, Likert, The Human Organization : Its Management and Value (New York : McGraw-Hill Kogakusha, 1967), 197-211.

1. พฤติกรรมของผู้บริหารมี 3 มิติ ได้แก่

1.1 การสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ชมเชยยกย่อง วิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ ให้การยอมรับในสมรรถภาพทางวิชาการ รวมทั้งให้ความสนใจด้านวิชาชีพและความเป็นส่วนตัวของครูแต่ละคน

1.2 การควบคุม หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้เฝ้างานอย่างใกล้ชิดและเข้มงวดกำกับ ติดตามการทำงานของครูและกิจกรรมทั้งหมดของสถานศึกษาอย่างคงที่ แม้แต่ส่วนรายละเอียด เล็กน้อยและปลีกย่อย

1.3 ความเคร่งเครียด หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ขัดขวางการทำงานมากกว่า การอำนวยความสะดวกในการทำงานของครู เพิ่มภาระให้แก่ครูด้วยงานเอกสารและงานที่เป็นภาระหนักอื่นๆ เกินความรับผิดชอบของครู

2. ด้านพฤติกรรมของครูมี 3 มิติ ได้แก่

2.1 ความเป็นมิตร หมายถึง ครูมีลักษณะเปิดเผยและมีปฏิสัมพันธ์ทางวิชาชีพ ระหว่างกัน มีความรู้สึกภาคภูมิใจในสถานศึกษา สนุกในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานกระตือรือร้น ให้การยอมรับและแสดงความนับถือเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง

2.2 ความสนิทสนม หมายถึง การที่ครูเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์ทางสังคมต่อกันอย่างมั่นคง แต่ละคนรู้จักกันเป็นอย่างดี ใกล้ชิดด้วยความเป็นเพื่อน มีการพบปะกัน อย่างสม่ำเสมอ และให้การช่วยเหลือสนับสนุนกันทางสังคม

2.3 การไม่ให้ความร่วมมือ หมายถึง ครูมีการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาชีพอย่างขาดความหมายและไม่เอาใจใส่ ใช้เวลาไปโดยเปล่าประโยชน์ ไม่มีเป้าประสงค์ในการทำงาน วิพากษ์วิจารณ์และพฤติกรรมในทางลบต่อเพื่อนร่วมงานของตน²²

ฟอกซ์และคณะ (Fox and others) ได้ให้แนวความคิดว่า การจะพิจารณาว่าสถานศึกษาใดมีบรรยากาศที่ดีหรือไม่นั้น ดูได้จากองค์ประกอบของบรรยากาศ 8 ด้าน คือ ความยอมรับนับถือ (respect) ความไว้วางใจ (trust) การมีขวัญสูง (high morale) การมีโอกาสดำเนินงาน (opportunity for input) ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth) การผนึกกำลัง (cohesiveness) การปรับปรุงสถานศึกษา (school renewal) ความเอื้ออาทรต่อกัน (caring) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

²² Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory, Research, and Practice, 6th ed. (Singapore : McGraw-Hill, 2001), 192.

1. ความยอมรับนับถือ (respect) บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาควรมีความรู้สึกว่าตัวเองเป็นบุคคลที่มีค่า มีโอกาสได้รับและแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งผู้บริหาร ครูและนักเรียนในสถานศึกษาได้รับการยอมรับนับถือตามสมควรแก่ฐานะ

2. ความไว้วางใจ (trust) ผู้ที่ได้รับการไว้วางใจจะสะท้อนให้เห็นถึงความไว้วางใจของบุคคลนั้น การที่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้ความเคารพในความคิดของแต่ละบุคคลให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน

3. การมีขวัญสูง (high morale) บุคคลที่มีขวัญสูง มีความรู้สึกที่ดีเกิดขึ้นและเป็นความรู้สึกของคนที่จะสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้ทุกขณะ

4. การมีโอกาสนในการทำงาน (opportunity for input) ทุกคนไม่สามารถที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่สำคัญๆ ได้ แต่ทุกคนมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีโอกาสดำเนินการความคิดเห็น และรู้ว่าความคิดเห็นนั้นได้รับการพิจารณาความมุ่งหวังของผู้บริหารสถานศึกษาก็คือการบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างเกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักการสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุจุดประสงค์ดังกล่าวได้ คือ การที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดและตัดสินใจปัญหาสำคัญของสถานศึกษา

5. ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth) บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาการ สังคม ทักษะทางกายภาพ ความรู้ และเจตคติ

6. การผึกกำลัง (cohesiveness) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานศึกษา โดยมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา อยากจะอยู่กับสถานศึกษาแห่งนี้และพยายามหาโอกาสที่จะนำความสามารถที่ตนมีอยู่มาใช้เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และช่วยบุคคลอื่นๆ ในสถานศึกษา

7. การปรับปรุงสถานศึกษา (school renewal) สถานศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาที่ควรจัดทำโครงการงานสำหรับการพัฒนาสถานศึกษา และคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยปราศจากแรงกดดัน และความขัดแย้ง

8. ความเอื้ออาทรต่อกัน (caring) บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกรู้ว่าบุคคลอื่นๆ มีส่วนเกี่ยวข้องกับตนในฐานะบุคคลหนึ่งซึ่งอยู่ร่วมกันในสังคมและเข้าใจในธรรมชาติของเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจต่อบุคลากรทุกคน บนพื้นฐานของความยุติธรรมและเสมอภาค²³

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

หลังจากการปฏิรูปการศึกษาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งหวังจะยกระดับการศึกษาชาติให้ได้มาตรฐานและจัดได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ จึงกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา ปฏิรูปครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เคยมีมาก่อนของการศึกษาไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งได้หลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษา คือ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีโครงสร้างใหม่เป็นระดับกระทรวงและระดับเขตพื้นที่การศึกษา²⁴ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ถูกกำหนดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 37 กำหนดให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ดังนี้ 1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา 3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการ

²³ Robert S. Fox and others. School Climate Improvement : A Challenge to The School Administrator (Englewood, Colorado : Phi Delta Kappa, 1973), 7-9.

²⁴ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.),2546), 1.

ภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด²⁵

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา 9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา 12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ ดังนี้

วิสัยทัศน์ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครเป็นหน่วยงานหลัก ในการจัด และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงเต็มตามศักยภาพ

²⁵ กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546), 22.

ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและมีคุณธรรมตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

พันธกิจ คือ เพิ่มโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาเป็นบุคคลที่มีความรู้สู่ความเป็นเลิศตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานการศึกษาเต็มตามศักยภาพด้วยระบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์ คือ 1) ประชากรในวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมทั่วถึงทั้งระดับประถมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานตามลักษณะของผู้เรียนแต่ละกลุ่มลุ่มประเภท 2) ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ครูผู้สอนมีเพียงพอและสามารถจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับพื้นฐานและศักยภาพของผู้เรียน 4) สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพภายในและผ่านการประเมินการศึกษาของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร และสถานศึกษาตลอดจนองค์กรคณะบุคคลตามกฎหมายมีความพร้อมและมีความเข้มแข็งที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลโดยใช้เครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วน

กลยุทธ์ 1) ปลุกฝังคุณธรรม และความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแก่นักเรียนทุกคน 2) เพิ่มอัตราการเข้าเรียนในทุกระดับตั้งแต่เด็กทั่วไป ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และเด็กต่างด้าวลดอัตราการออกกลางคัน และพัฒนารูปแบบการให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่เยาวชนที่อยู่นอกระบบการศึกษา 3) ยกระดับคุณภาพการศึกษามุ่งมาตรฐานการศึกษาของชาติพัฒนาผู้เรียนสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย และการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพสู่ความเป็นเลิศ 4) เร่งรัดพัฒนาความพร้อม ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร สถานศึกษาในสังกัดและหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเรียนรู้และบริหารจัดการ 5) สร้างความเข้มแข็ง และส่งเสริมมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหาร และจัดการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพบนหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครและสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับผิดชอบการจัดการศึกษา ใน 3 อำเภอคือ อำเภอเมือง อำเภอกระทุ่มแบน อำเภอบ้านแพ้ว ซึ่งจัดการศึกษาหลายระดับ ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา หรือโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาสมุทรสาครเขต มีโรงเรียนที่เป็นของรัฐบาลทั้งสิ้น จำนวน 115 โรงเรียนมีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 57,971 คน ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 113 คนและครูผู้สอนจำนวน 1,951 คน²⁶

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จวน สุดใจรัก ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอศรีราชา พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจพึ่งพา อำนาจบารมี อำนาจตามกฎหมาย อำนาจ การให้รางวัล อำนาจข่าวสาร และอำนาจการบังคับ เมื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์การบริหารงาน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลางใช้อำนาจมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่²⁷

ชำนาญ คีร์ศรี ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อทอง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการใช้พลังอำนาจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ คือ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจการให้รางวัล ส่วนการใช้อำนาจบังคับอยู่ในระดับปานกลาง²⁸

²⁶ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร, นโยบาย สก.ออนไลน์, เข้าถึงเมื่อ 16 ธันวาคม 2553. เข้าถึงได้จาก <http://www.skn.obec.go.th/home.html>

²⁷ จวน สุดใจรัก, “การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอศรีราชา” (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544), 65.

²⁸ ชำนาญ คีร์ศรี, “การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี” (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544), 72.

มาลา ทัดมาลี ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนศรีหฤทัย จังหวัดจันทบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจของผู้บริหารทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับค่อนข้างสูง²⁹

บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน มีค่อนข้างสูงโดยครูผู้สอนประเมินว่า บรรยากาศเปิดขององค์การในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาสูงและต่ำ มีจำนวนใกล้เคียงกัน ส่วนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01³⁰

สำเนียง ทองลอย ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่า 1) บรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมเป็นแบบเปิด และเมื่อนำมาพิจารณาเปรียบเทียบบรรยากาศโรงเรียนทั้งสามขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่พบว่า ไม่แตกต่างกัน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมมีปานกลาง และเมื่อนำมาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนทั้งสามขนาดคือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) บรรยากาศโรงเรียนกับความพึงพอใจ

²⁹ มาลา ทัดมาลี, “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนศรีหฤทัย จังหวัดจันทบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544), 115.

³⁰ บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ, “ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา” (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2544), 119.

ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01³¹

สถิต จงสมจินต์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเห็นและความต้องการของนักการภารโรง ในการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นและความต้องการของนักการภารโรง ในการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความเห็นและความต้องการของนักการภารโรง ในการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ความคิดเห็นที่นักการภารโรงต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติพบว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ดูแลให้นักการภารโรงปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบมีการมอบหมายงานทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและวาจา ต้องมีการให้คำปรึกษาแนะนำได้ตลอดเวลา มีการจัดประชุมสัมมนาและศึกษาดูงาน และควรให้นักการภารโรงแสดงความคิดเห็นบ้างตามสมควร³²

ทิพวรรณ แสงทับทิม ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยพบว่าผู้บริหารใช้อำนาจการบังคับอยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาอำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการให้รางวัล เป็นลำดับสุดท้าย³³

ทวีศักดิ์ พัดศรีเรือง ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้พลังอำนาจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยใช้พลังอำนาจข้อมูล ข่าวสารมากกว่าอำนาจด้านอื่น ในขณะที่ใช้พลังอำนาจการบังคับน้อยกว่าอำนาจด้านอื่น การใช้พลัง

³¹ ลำเนียง ทองลอย, “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันราชภัฏเพชรบุรี, 2545), 120.

³² สถิต จงสมจินต์, “ความเห็นและความต้องการของนักการภารโรง ในการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน” (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546), 66.

³³ ทิพวรรณ แสงทับทิม, “การใช้อำนาจของผู้บริหารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547), 67.

อำนาจตามกฎหมายและการให้รางวัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิรูปการเรียนการสอน โดยภาพรวม³⁴

ปรีชา ศิริสมบุญเวช ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทานที่มีขนาดต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 ในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กใช้พลังอำนาจมากที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามลำดับ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทานตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลที่มีสถานภาพต่างกัน ในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้พลังอำนาจมากที่สุด รองลงมา คือ กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และกลุ่มครูผู้สอน ตามลำดับ³⁵

ไพฑูรย์ ลอยแก้ว ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรีเขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และครู โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การใช้อำนาจการให้รางวัล และการใช้อำนาจตามกฎหมาย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05³⁶

³⁴ ทวีศักดิ์ พัดศรีเรือง, “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสงคราม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547), 112.

³⁵ ปรีชา ศิริสมบุญเวช, “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทาน” (สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547), 139 .

³⁶ ไพฑูรย์ ลอยแก้ว, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2” (สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547), 54.

ทวีป แสงจันทร์ ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ราชบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการให้รางวัล ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ราชบุรี โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ³⁷

วิระยศ สิมลี ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 ซึ่งบรรยากาศองค์การแบ่งเป็น 4 แบบ ได้แก่ บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศแบบผูกพันบรรยากาศแบบไม่ผูกพัน และบรรยากาศแบบปิดโดยจำแนกตามหน้าที่ ประสิทธิภาพและขนาดของโรงเรียน พบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนตามบรรยากาศแบบเปิดและบรรยากาศแบบผูกพัน มาก และตามบรรยากาศแบบไม่ผูกพันและบรรยากาศแบบปิดปานกลาง และ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุดคือบรรยากาศแบบเปิดรองลงมา ได้แก่ บรรยากาศแบบผูกพันและบรรยากาศแบบปิด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุดคือ บรรยากาศแบบไม่ผูกพัน 2) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 ไม่แตกต่างกัน 3) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 20 ปี และมีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 ไม่แตกต่างกัน 4) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนแบบเปิดและแบบผูกพันสูงกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่แต่ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีความ

³⁷ ทวีป แสงจันทร์, “การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ราชบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), 84 .

คิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนแบบไม่ผูกพันและแบบปิดต่ำกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่³⁸

อำนาจ ศรีอาวุธ ได้ศึกษาและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามธรรมชาติของข้าราชการครูในจังหวัดพิษณุโลก รวม 8 ด้าน คือบรรยากาศความสามัคคี บรรยากาศมีอุปสรรค บรรยากาศมีขวัญ บรรยากาศมิตรสัมพันธ์ บรรยากาศห่างเหิน บรรยากาศมุ่งงาน บรรยากาศเป็นแบบอย่าง และบรรยากาศธรรมาภิบาล พบว่า 1) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามธรรมชาติของข้าราชการครูในจังหวัดพิษณุโลกในภาพรวมและรายด้าน มีบรรยากาศดี 2) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีธรรมชาติต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นบรรยากาศมีขวัญ 3) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีธรรมชาติต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นบรรยากาศห่างเหิน 4) ข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดต่างกัน มีธรรมชาติต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05³⁹

สมมาตร ทองพิลา ได้ศึกษา บรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม พบว่า บรรยากาศโรงเรียนในของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความยอมรับนับถือ ความเอื้ออาทรต่อการมีขวัญสูง ความไว้วางใจ ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง การฝึกกำลัง การมีโอกาสในการทำงาน การปรับปรุงสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁴⁰

³⁸ วีระยศ สิมลิต, “ การศึกษาบรรยากาศขององค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2547), 69.

³⁹ อำนาจ ศรีอาวุธ, “การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามธรรมชาติของข้าราชการครูในจังหวัดพิษณุโลก” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2547), 58.

⁴⁰ สมมาตร ทองพิลา, “บรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), 74.

งานวิจัยต่างประเทศ

ซูเทอร์แลนด์ (Sutherland) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ของครูในเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าผู้บริหารมีการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญมากที่สุด รองลงมาอำนาจตามกฎหมายและอำนาจอ้างอิง และเห็นว่าอำนาจที่ผู้บริหารใช้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในระดับสูง อำนาจการบังคับไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู⁴¹

เบฟเวอร์รี่ (Beverly) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีเชื้อสายแอฟริกัน-อเมริกันในวิทยาลัยชุมชน” ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจ 5 ฐานอำนาจของผู้บริหารสตรีทั้ง 4 กลุ่มประกอบด้วย ผู้บริหารสตรีเชื้อสายแอฟริกัน-อเมริกันระดับสูง จำนวน 26 คน ผู้บริหารสตรีเชื้อสายแอฟริกัน-อเมริกันระดับล่าง จำนวน 22 คน ผู้บริหารสตรีผิวขาวระดับสูง จำนวน 66 คนและผู้บริหารสตรีผิวขาวระดับล่างจำนวน 20 คนมีการใช้อำนาจทั้ง 5 ฐานอำนาจไม่แตกต่างกันและยังพบว่า ผู้บริหารสตรีทั้ง 4 กลุ่มมีการใช้อำนาจอ้างอิงมากที่สุด และใช้อำนาจการให้รางวัลและการใช้อำนาจบังคับน้อยที่สุด⁴²

กิลซิงเกอร์ (Gilsinger) ได้ศึกษาบรรยากาศโรงเรียนและการขาดงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของอริโซนา พบว่า ภาวะผู้นำของครูใหญ่มีส่วนสำคัญในการขาดงานของครูโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (OCDQ - RE) ใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อประเมินบรรยากาศองค์การการสำรวจการขาดงานของครู การประเมินตนเอง ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างพฤติกรรมครูผู้สอน และพฤติกรรมปล่อยปละละเลยของผู้บริหารสถานศึกษากับอัตราการขาดงานของครูผู้สอน⁴³

ไมเคิล (DeMichele) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงานของผู้ประสานงานในวิทยาลัยระดับกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 285 คน

⁴¹ Frankie, Sutherland. “Teachers’ Percetions of Power and Authority,” Journal of Educational Administration 12 (1995) : 72.

⁴² Bower, L. Beverly. “The social power of African American female administratorsin the community college,” Community College Journal of Research and Practice 20 (May/June 1996), 243-251.

⁴³ Diana Louise Gilsinger, “School Climate and Teacher Absenteeism in Arizona Elementary School,” Dissertation Abstracts International 59,5 (November 1998) : 1410-A.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ⁴⁴

พอล (Paul) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารงานคุณภาพทั้งองค์การและบรรดาโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน และพลังอำนาจของครู พบว่า หลักการทั้ง 11 ประการใน 14 ข้อของการบริหารคุณภาพเชิงรวมนี้ มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบรรยากาศโรงเรียน และบ่งบอกชัดเจนเกี่ยวกับหลักการบริหาร คุณภาพเชิงระบบ และตัวแปรตามแต่ละตัว⁴⁵

สรุป

การบริหารการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น การใช้อำนาจของผู้บริหารจำเป็นต้องใช้พลังอำนาจให้ถูกต้องเหมาะสมกับ เวลา สถานการณ์ และเหมาะสมกับบุคคล หรือผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์การ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับพลังอำนาจ ของ เฟรนช์ และ ราเวน (French and Raven) เกี่ยวกับฐานอำนาจ 5 ฐาน คือ อำนาจการให้รางวัล (reward power) อำนาจบังคับ (coercive power) อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) อำนาจอ้างอิง (referent power) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) ซึ่งการนำพลังอำนาจมาใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยให้การบริหารงานการศึกษาประสบผลสำเร็จและเป็นการสร้างบรรยากาศขององค์การในการปฏิบัติงาน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพราะมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งตามแนวคิดของ ฟอกซ์ และคณะ (Fox and others) ที่เสนอแนวคิดที่ว่าสถานศึกษาใดมีบรรยากาศที่ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยประกอบของบรรยากาศ 8 ด้าน คือ ความยอมรับนับถือ (respect) ความไว้วางใจ (trust) การมีขวัญสูง (high morale) การมีโอกาในการทำงาน (opportunity for input) ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth) การผูกพัน (cohesiveness) การปรับปรุงสถานศึกษา (school renewal) ความเอื้ออาทรต่อกัน (caring)

⁴⁴ DeMichele, D. J. The Relationship between the Organizational Climate in Job Satisfaction as Reported by Mid – level Collegiate Campus Recreation Program Coordinators [CD – Rom ACC 9919550], 1999. UMI Company, (DAI – A 60/20).

⁴⁵ Cathy L. Paul, “The Relation ship between the Principles of Total Quality Management and School Climate, School Culture, and Teacher Empowerment,” Dissertation Abstracts International 59,8(February 1999) : 2803-A.

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยใช้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ตามรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการวิจัย และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาปัญหา นิยามปัญหา ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการวิจัย โดยขอคำแนะนำและความเห็นชอบในการจัดโครงสร้างจาก อาจารย์ที่ปรึกษา และนำเสนอเพื่อขออนุมัติทำโครงร่าง จากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการตามโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือทดสอบ ปรับปรุงข้อบกพร่องของเครื่องมือ และนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วนำไปเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เป็นตัวอย่าง นำข้อมูลที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

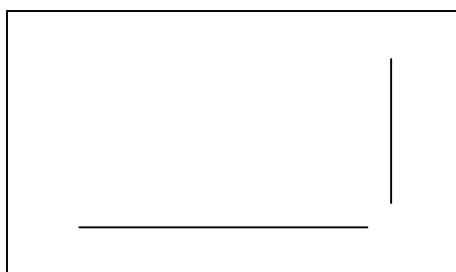
ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานผลวิจัย นำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ และจัดทำรายงานผลการวิจัยฉบับร่าง เพื่อเสนอขออนุมัติจัดทำรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอจบการศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัย ประกอบด้วย แผนแบบของการวิจัย ตัวแปรที่นำมาศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาตามสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



R หมายถึง ตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 115 โรง จำแนกเป็น ระดับประถมศึกษาจำนวน 104 โรง ระดับมัธยมศึกษาจำนวน 11 โรง โดยมีสถานศึกษาในอำเภอเมือง จำนวน 33 โรง สถานศึกษาในอำเภอกระทุ่มแบน จำนวน 23 โรง สถานศึกษาในอำเภอบ้านแพ้ว จำนวน 59 โรง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ผู้วิจัยใช้ประชากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นหลักแล้วเลือกตัวอย่าง โรงเรียนประถมศึกษา โดยวิธี จับคู่ (Matching Cases) ได้สถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างจำนวน 22 โรง จำแนกเป็น สถานศึกษาใน อำเภอเมือง จำนวน 10 โรง สถานศึกษาในอำเภอ กระทุ่มแบน จำนวน 6 โรง สถานศึกษาใน อำเภอบ้านแพ้ว จำนวน 6 โรง

ผู้ให้ข้อมูล

ในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คนประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 2 คนรวม 88 คน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากร ตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

ระดับ	ประชากร				ตัวอย่าง				ผู้ให้ข้อมูล			
	เมือง	กระท่อม แบน	บ้าน แพ้ว	รวม	เมือง	กระท่อม แบน	บ้าน แพ้ว	รวม	ผ.อ.	รอง ผ.อ.	ครู	รวม
1.มัธยม	5	4	2	11	5	3	3	11	11	11	22	44
2.ประถม	28	19	57	104	5	3	3	11	11	11	22	44
รวม	33	23	59	115	10	6	6	22	22	22	44	88

ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักนโยบายและแผน, การศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2551), 115.

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์การทำงาน

2. ตัวแปรต้น (X_{tot}) ได้แก่ ตัวแปรเกี่ยวกับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ เฟรนช์ กับ ราเวน (French and Raven) ประกอบด้วยตัวแปร 5 ตัวแปร คือ

2.1 อำนาจการให้รางวัล (reward power) (x_1) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทนบุคคลอื่นที่ยอมปฏิบัติตาม รางวัลตอบแทนดังกล่าว ได้แก่ การยกย่องสรรเสริญ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ความเข้มของอำนาจการให้รางวัลจะมากขึ้นเมื่อบุคคลรู้ว่าผู้ใช้อำนาจจะให้รางวัลแก่เขาได้จริงและโดยตรง

2.2 อำนาจบังคับ (coercive power) (x_2) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ โดยอำนาจที่มีอยู่ ความเข้มของอำนาจการบังคับนี้จะมีมากขึ้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่า ผู้ใช้อำนาจมีอำนาจที่จะบังคับหรือลงโทษได้จริงและโดยตรง

2.3 อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) (x_3) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่ง หรืออำนาจอันชอบธรรมที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจตามกฎหมายนี้เกิดขึ้นเนื่องจากตำแหน่งที่ผู้ใช้อำนาจครองอยู่ สามารถใช้อำนาจในรูปแบบของคำสั่งการบังคับบัญชา ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตาม โดยปราศจากจากข้อคำถามใดๆทั้งสิ้น

2.4 อำนาจอ้างอิง (referent power) (x_4) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมพื้นฐานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจนี้ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพเฉพาะบุคคลโดยเป็นคุณลักษณะที่ผู้ใช้อำนาจเป็นที่ชื่นชม ซึ่งมีผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับนับถือ เชื่อมมั่น และศรัทธา และเลียนแบบพฤติกรรมต่างๆของผู้บริหารที่ตนนับถือและชื่นชอบ

2.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) (x_5) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ และความรู้จนเป็นที่ยอมรับนับถือกันโดยทั่วไป และเป็นที่ประจักษ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจเช่นนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตามเพราะเชื่อว่าผู้ใช้อำนาจมีความรู้ความสามารถเหนือตน

3. ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ ตามแนวคิดของฟอกซ์ และคณะ (Fox and others) ประกอบด้วย

3.1 ความยอมรับนับถือ (respect) (y_1) หมายถึง บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาควรมีความรู้สึกว่าตัวเองเป็นบุคคลที่มีค่า มีโอกาสได้รับความรู้และแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียนในสถานศึกษา ได้รับการยอมรับนับถือกันตามสมควรแก่ฐานะ

3.2 ความไว้วางใจ (trust) (y_2) หมายถึง ผู้ที่ได้รับการไว้วางใจจะสะท้อนให้เห็นถึงความไว้วางใจของบุคคลนั้น การที่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้ความเคารพในความคิดของแต่ละบุคคลให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน

3.3 การมีขวัญสูง (high morale) (y_3) หมายถึง บุคคลที่มีขวัญสูง มีความรู้สึกที่ดีเกิดขึ้นและเป็นความรู้สึกของคนที่จะสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆได้ทุกขณะ

3.4 การมีโอกาสนในการทำงาน (opportunity for input) (y_4) หมายถึง ทุกคนไม่สามารถที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่สำคัญๆได้ แต่ทุกคนมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็น และรู้ว่าความคิดเห็นนั้นได้รับการพิจารณา ความมุ่งหวังของ

ผู้บริหารสถานศึกษาก็คือ การบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างเกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักการสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุจุดประสงค์ดังกล่าวได้ คือ การที่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดและตัดสินใจปัญหาสำคัญของสถานศึกษา

3.5 ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง (Continuous academic and social growth) (y_5) หมายถึง บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาการ สังคม ทักษะทางกายภาพ ความรู้ และเจตคติ

3.6 การผนึกกำลัง (cohesiveness) (y_6) หมายถึง เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานศึกษา โดยมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา อยากจะอยู่กับสถานศึกษาแห่งนี้และพยายามหาโอกาสที่จะนำความสามารถที่ตนมีอยู่มาใช้เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และช่วยบุคคลอื่นๆในสถานศึกษา

3.7 การปรับปรุงสถานศึกษา (school renewal) (y_7) หมายถึง สถานศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาที่ควรจัดทำโครงการงานสำหรับการพัฒนาสถานศึกษา และคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยปราศจากแรงกดดัน และความขัดแย้ง

3.8 ความเอื้ออาทรต่อกัน (caring) (y_8) หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับคนในฐานะบุคคลหนึ่งซึ่งอยู่ร่วมกันในสังคมและเข้าใจในธรรมชาติของเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจต่อบุคลากรทุกคน บนพื้นฐานของความยุติธรรมและเสมอภาค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ใช้เก็บข้อมูลจากตัวอย่าง ผู้บริหารและครู โดยใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ลักษณะเป็นแบบกำหนดตัวเลือกไว้ให้ (force choice) สอบถามเกี่ยวกับ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่งหน้าที่ 6) ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้สร้างตามแนวความคิดของ เฟรนช์ กับ ราเวน (French and Raven) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจาก ทวีป แสงจันทร์ จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยได้สร้างตามแนวคิดของ ฟอกซ์และคณะ (Fox and other) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจาก สมมาตร ทองพิลา จำนวน 33 ข้อ

แบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของไลเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร หรือบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร หรือบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร หรือบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร หรือบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร หรือบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เพื่อให้เกิดความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนิน การสร้างเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วพัฒนาเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นที่ 2 นำผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว มาสร้างแบบสอบถาม แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง แล้วนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบโดยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) และหาคุณภาพรายข้อโดยใช้เทคนิค IOC (Index of item objective congruence)

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการและ ครูผู้สอน สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 แห่ง แห่งละ 4 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 32 คน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – coefficient)¹ ของครอนบาค เท่ากับ .9580

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อดำเนินการถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสมุทรสาครให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากสถานศึกษา
2. ผู้วิจัยนำหนังสือที่บัณฑิตวิทยาลัยออกให้ส่งไปยังแต่ละสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยขอให้แต่ละสถานศึกษาส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ และบางโรงเรียนผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ซึ่งมีความสมบูรณ์ครบทุกฉบับ
 2. นำแบบสอบถามมาตรวจรวบรวมคะแนน
 3. ลงรหัสข้อมูล นำไปคำนวณค่าสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
- 4.เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

¹Lee J.Cronbach, Essentials of Psychological Testing, 3rd ed (New York: Harper & Row Publishers, 1974), 160 – 161.

2. การวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหาร และบรรยากาศองค์การใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร หรือบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร หรือบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร หรือบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร หรือบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่าการใช้อำนาจของผู้บริหาร หรือบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับบรรยากาศองค์การ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ การใช้อำนาจของผู้บริหาร กับบรรยากาศองค์การโดยใช้แผนแบบการวิจัย กลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non – experimental case study) ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ได้สถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างวิจัย โดยผู้วิจัยใช้ประชากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นหลักแล้วเลือกตัวอย่าง โรงเรียนประถมศึกษา โดยวิธี จับคู่ (Matching Cases) ได้สถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างจำนวน 22 โรง จำแนกเป็น สถานศึกษาใน อำเภอเมือง จำนวน 10โรง สถานศึกษาใน อำเภอกระทุ่มแบน จำนวน 6โรง สถานศึกษาใน อำเภอบ้านแพ้ว จำนวน 6โรง ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 2 คน รวม 4 คน ผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 88 คน ตัวแปรต้นที่ศึกษา คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารซึ่งเกี่ยวกับพลังอำนาจตามแนวความคิด ของ เฟรนช์ และ ราเวน (French and Raven) ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ ตัวแปรตามคือ บรรยากาศ

องค์การตามแนวคิดของ ฟอกซ์ และคณะ (Fox and others) ได้แก่ ความยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ การมีขวัญสูง การมีโอกาสนในการทำงาน ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง การฝึกกำลัง การปรับปรุงสถานศึกษา ความเอื้ออาทรต่อกัน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ค่าสถิติต่อไปนี้ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร” ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 22 โรง โรงเรียนละ 4 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 2 คน รวม 4 คน ผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 88 คน ได้รับการตอบกลับคืนมาครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 3 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 4 การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 22 โรง รวม 88 คน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยหาค่าความถี่ (frequency) และ ร้อยละ (percentage) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	11	12.50
หญิง	77	87.50
รวม	88	100.00
2. อายุ		
21 - 30 ปี	17	19.31
31-40 ปี	22	25.00
41-50 ปี	23	26.14
51 ปี ขึ้นไป	26	29.55
รวม	88	100.00
3. สถานภาพ		
โสด	18	20.45
สมรส	70	79.55
รวม	88	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	44	50.00
ปริญญาโท	38	43.18
สูงกว่าปริญญาโท	6	6.82
รวม	88	100.00
5. ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	22	25.00
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	22	25.00
ครูผู้ปฏิบัติการสอน	44	50.00
รวม	88	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	22	25.00
6-10 ปี	27	30.68
11-15 ปี	22	25.00
16 ปี ขึ้นไป	17	19.32
รวม	88	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 มีอายุ 51 ปี ขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 29.55 รองลงมา อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 26.14 และอายุระหว่าง 21 - 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 19.31 สถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 79.55 รองลงมาคือ โสด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 20.45 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 43.18 และระดับสูงกว่าปริญญาโท น้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.82 ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และตำแหน่งครูผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 30.68 รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 19.32

ตอนที่ 2 การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ในการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D$) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

(n = 22)

การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	($\bar{X}$)	($S.D$)	ระดับ
1. อำนาจการให้รางวัล (X_1)	4.20	0.31	มาก
2. อำนาจบังคับ (X_2)	4.17	0.30	มาก
3. อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	4.12	0.31	มาก
4. อำนาจอ้างอิง (X_4)	4.05	0.28	มาก
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5)	4.00	0.31	มาก
รวม (X_{tot})	4.11	0.26	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $S.D = 0.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อำนาจการให้รางวัล ($\bar{X} = 4.20$, $S.D = 0.31$) อำนาจบังคับ ($\bar{X} = 4.17$, $S.D = 0.30$) อำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.12$, $S.D = 0.31$) อำนาจอ้างอิง ($\bar{X} = 4.05$, $S.D = 0.28$) และอำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.00$, $S.D = 0.31$) ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ในแต่ละด้านเป็นรายข้อย่อยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 5 - ตารางที่ 9

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้านอำนาจการให้รางวัล

(n = 22)

การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	($\bar{X}$)	(S.D)	ระดับ
อำนาจการให้รางวัล			
1. ยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น	4.26	0.26	มาก
2. สนับสนุนครูที่มีความสามารถให้มีโอกาสก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	4.19	0.33	มาก
3. พิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษสำหรับครูที่มีความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	4.15	0.49	มาก
รวม	4.20	0.31	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, $S.D = 0.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, $S.D = 0.26$) รองลงมาคือ สนับสนุนครูที่มีความสามารถให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.19$, $S.D = 0.33$) และพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษสำหรับครูที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.15$, $S.D = 0.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านอำนาจบังคับ

(n = 22)

การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	($\bar{X}$)	(S.D)	ระดับ
อำนาจบังคับ			
1. ตักเตือนหรือลงโทษครูเมื่อละทิ้งหน้าที่ในความ รับผิดชอบของตน	4.20	0.30	มาก
2. ใช้ความคิดเห็นของตนเองในการตัดสินใจ	4.18	0.38	มาก
3. ดูแล ติดตาม และควบคุมครู ให้ปฏิบัติหน้าที่ตาม ระเบียบข้อบังคับ	4.13	0.35	มาก
รวม	4.17	0.30	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านอำนาจบังคับ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, $S.D = 0.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยตักเตือนหรือลงโทษครูเมื่อละทิ้งหน้าที่ในความรับผิดชอบของตน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$, $S.D = 0.30$) รองลงมาคือ ใช้ความคิดเห็นของตนเองในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.18$, $S.D = 0.38$) และดูแล ติดตาม และควบคุมครู ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบข้อบังคับ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, $S.D = 0.35$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ด้านอำนาจตามกฎหมาย

(n = 22)

การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร	($\bar{X}$)	(S.D)	ระดับ
อำนาจตามกฎหมาย			
1. ใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีอยู่ในการบริหารงาน	4.15	0.31	มาก
2. ออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรในการมอบหมายงานให้ คณะครูรับผิดชอบ	4.13	0.34	มาก
3. ใช้กฎระเบียบที่ทางโรงเรียนกำหนดเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน	4.08	0.40	มาก
รวม	4.12	0.31	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $S.D = 0.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีอยู่ในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.15$, $S.D = 0.31$) รองลงมาคือ ออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรในการมอบหมายงานให้คณะครูรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.13$, $S.D = 0.34$) และใช้กฎระเบียบที่ทางโรงเรียนกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.08$, $S.D = 0.40$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้านอำนาจอ้างอิง

(n = 22)

การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	($\bar{X}$)	(S.D)	ระดับ
อำนาจอ้างอิง			
1. วางตัวได้เหมาะสมกับทุกโอกาส เวลาและสถานที่	4.05	0.31	มาก
2. เป็นผู้ที่ครูให้ความเชื่อมั่น ศรัทธา และชื่นชม	4.01	0.33	มาก
3. มีคุณลักษณะพิเศษที่ทำให้ทุกคนต้องการทำงานด้วย	4.08	0.45	มาก
รวม	4.05	0.28	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้านอำนาจอ้างอิง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $S.D = 0.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีคุณลักษณะพิเศษที่ทำให้ทุกคนต้องการทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.08$, $S.D = 0.45$) รองลงมาคือ วางตัวได้เหมาะสมกับทุกโอกาส เวลาและสถานที่ ($\bar{X} = 4.05$, $S.D = 0.31$) และเป็นผู้ที่ครูให้ความเชื่อมั่น ศรัทธา และชื่นชม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.01$, $S.D = 0.33$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

(n = 22)

การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	($\bar{X}$)	(S.D)	ระดับ
อำนาจความเชี่ยวชาญ			
1. มีความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นที่รับ การยอมรับจากครู	4.04	0.31	มาก
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ที่เป็น ประโยชน์ต่อโรงเรียน	3.98	0.33	มาก
3. ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางการแก้ไขปัญหาแก่ครู	3.95	0.39	มาก
4. ได้รับคำเชิญให้เป็นวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ ความรู้ และประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน	4.05	0.35	มาก
รวม	4.00	0.31	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $S.D = 0.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยได้รับคำเชิญให้เป็นวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ความรู้ และประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.05$, $S.D = 0.35$) รองลงมาคือ มีความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นที่รับการยอมรับจากครู ($\bar{X} = 4.04$, $S.D = 0.31$) และให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางการแก้ไขปัญหาแก่ครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.95$, $S.D = 0.39$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 บรรยายการองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ในการวิเคราะห์ระดับบรรยายการองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D$) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยายการองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

(n = 22)

บรรยายการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	($\bar{X}$)	($S.D$)	ระดับ
1. ความยอมรับนับถือ (Y_1)	3.94	0.40	มาก
2. ความไว้วางใจ (Y_2)	3.93	0.17	มาก
3. การมีขวัญสูง (Y_3)	4.06	0.20	มาก
4. การมีโอกาสในการทำงาน (Y_4)	4.10	0.21	มาก
5. ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง (Y_5)	3.83	0.25	มาก
6. การฝึกกำลัง (Y_6)	4.02	0.27	มาก
7. การปรับปรุงสถานศึกษา (Y_7)	4.00	0.29	มาก
8. ความเอื้ออาทรต่อกัน (Y_8)	3.89	0.34	มาก
รวม (Y_{tot})	3.97	0.19	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า บรรยายการองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $S.D = 0.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีโอกาสในการทำงาน ($\bar{X} = 4.10$, $S.D = 0.21$) การมีขวัญสูง ($\bar{X} = 4.06$, $S.D = 0.20$) การฝึกกำลัง ($\bar{X} = 4.02$, $S.D = 0.27$) การปรับปรุงสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.00$, $S.D = 0.29$) ความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.94$, $S.D = 0.40$) ความไว้วางใจ ($\bar{X} = 3.93$, $S.D = 0.17$) ความเอื้ออาทรต่อกัน ($\bar{X} = 3.89$, $S.D = 0.34$) และความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.83$, $S.D = 0.25$) ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์บรรยายการองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ในแต่ละด้านเป็นรายข้อย่อยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 11 - ตารางที่ 18

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการของการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร ด้านความยอมรับนับถือ

(n = 22)

บรรยาการของการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร	($\bar{X}$)	(S.D)	ระดับ
ความยอมรับนับถือ			
1. บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีความรู้สึกรู้ว่าตัวเองมีคุณค่า	4.00	0.56	มาก
2. บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีโอกาสได้รับความรู้	4.01	0.45	มาก
3. บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็น	3.92	0.33	มาก
4. ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ในสถานศึกษาได้รับการยอมรับนับถือกันตามสมควรแก่ฐานะ	3.83	0.37	มาก
รวม	3.94	0.40	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า บรรยาการของการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร ด้านความยอมรับนับถือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, $S.D = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยบุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีโอกาสได้รับความรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.01$, $S.D = 0.45$) รองลงมาคือ บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีความรู้สึกรู้ว่าตัวเองมีคุณค่า ($\bar{X} = 4.00$, $S.D = 0.56$) รองลงมาคือ บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.92$, $S.D = 0.33$) และผู้บริหาร ครู และนักเรียน ในสถานศึกษาได้รับการยอมรับนับถือกันตามสมควรแก่ฐานะ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.83$, $S.D = 0.37$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการของการของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร ด้านความไว้วางใจ

(n = 22)

บรรยาการของการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร	($\bar{X}$)	(S.D)	ระดับ
ความไว้วางใจ			
1. บุคลากรได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากทุกฝ่ายในหน่วยงาน	3.91	0.18	มาก
2. ทุกฝ่ายให้ความเคารพในความคิดของแต่ละบุคคล	3.93	0.29	มาก
3. ทุกคนให้เกียรติซึ่งกันและกัน	3.92	0.24	มาก
4. บุคลากรมีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเอง และหน่วยงาน	3.95	0.23	มาก
รวม	3.93	0.17	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า บรรยาการของการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, $S.D = 0.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยบุคลากรมีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเอง และหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.95$, $S.D = 0.23$) รองลงมาคือ ทุกฝ่ายให้ความเคารพในความคิดของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 3.93$, $S.D = 0.29$) รองลงมาคือ ทุกคนให้เกียรติซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.92$, $S.D = 0.24$) และบุคลากรได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากทุกฝ่ายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.91$, $S.D = 0.18$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการขององค์การของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร ด้านการมีขวัญสูง

(n = 22)

บรรยาการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร	($\bar{X}$)	(S.D)	ระดับ
การมีขวัญสูง			
1. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.03	0.34	มาก
2. บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน	4.02	0.38	มาก
3. บุคลากรสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆได้ทุกขณะ	4.10	0.29	มาก
4. บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ	4.09	0.23	มาก
รวม	4.06	0.20	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า บรรยาการองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร ด้านการมีขวัญสูง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $S.D = 0.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยบุคลากรสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆได้ทุกขณะ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.10$, $S.D = 0.29$) รองลงมาคือ บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ($\bar{X} = 4.09$, $S.D = 0.23$) รองลงมาคือ บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.03$, $S.D = 0.34$) และบุคลากรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.02$, $S.D = 0.38$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการของการของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ด้านการมีโอกาในการทำงาน

(n = 22)

บรรยาการของการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร	($\bar{X}$)	(S.D)	ระดับ
การมีโอกาในการทำงาน			
1. บุคลากรมีโอกาได้แสดงความคิดเห็น	4.18	0.27	มาก
2. บุคลากรมีความมุ่งหวังที่จะได้รับการพิจารณาความคิดเห็น	4.08	0.25	มาก
3. บุคลากรปฏิบัติงานตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.07	0.51	มาก
4. บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา	4.06	0.23	มาก
รวม	4.10	0.21	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า บรรยาการของการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ด้านการมีโอกาในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, $S.D = 0.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยบุคลากรมีโอกาได้แสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.18$, $S.D = 0.27$) รองลงมาคือ บุคลากรมีความมุ่งหวังที่จะได้รับการพิจารณาความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.08$, $S.D = 0.25$) รองลงมาคือ บุคลากรปฏิบัติงานตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X} = 4.07$, $S.D = 0.51$) และบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.06$, $S.D = 0.23$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการของการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร ด้านความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง

(n = 22)

บรรยาการของการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร	($\bar{X}$)	(S.D)	ระดับ
ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง			
1. บุคลากรทุกคนต้องการพัฒนาตนเองในด้าน วิชาการ	3.92	0.36	มาก
2. บุคลากรทุกคนต้องการพัฒนาตนเองในด้าน สังคม	3.73	0.25	มาก
3. บุคลากรทุกคนต้องการพัฒนาตนเองในด้าน ทักษะทาง กายภาพ	3.78	0.27	มาก
4. บุคลากรทุกคนต้องการพัฒนาตนเองในด้าน ความรู้	3.75	0.35	มาก
5. บุคลากรทุกคนต้องการพัฒนาตนเองในด้าน เจตคติ	3.97	0.33	มาก
รวม	3.83	0.25	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า บรรยาการของการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร ด้านความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ 3.83, S.D = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยบุคลากรทุกคนต้องการพัฒนาตนเองในด้านเจตคติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.97, S.D = 0.33) รองลงมาคือ บุคลากรทุกคนต้องการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ ($\bar{X}$ = 3.92, S.D = 0.36) รองลงมาคือ บุคลากรทุกคนต้องการพัฒนาตนเองในด้านทักษะทางกายภาพ ($\bar{X}$ = 3.78, S.D = 0.27) รองลงมาคือ บุคลากรทุกคนต้องการพัฒนาตนเองในด้าน ความรู้ ($\bar{X}$ = 3.75, S.D = 0.35) และบุคลากรทุกคนต้องการพัฒนาตนเองในด้าน สังคม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.73, S.D = 0.25) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการของการของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร ด้านการฝึกกำลัง

(n = 22)

บรรยาการของการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร	($\bar{X}$)	(S.D)	ระดับ
การฝึกกำลัง			
1. บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ สถานศึกษา	3.91	0.30	มาก
2. บุคลากรมีความรู้สึกหวงแหนสถานศึกษา	4.11	0.28	มาก
3. บุคลากรนำความรู้ความสามารถของตนเองมาทำ ประโยชน์ให้กับสถานศึกษา	4.05	0.34	มาก
4. บุคลากรนำความรู้ความสามารถของตนเองมา ช่วยเหลือบุคคลอื่นๆ	3.99	0.42	มาก
รวม	4.02	0.27	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า บรรยาการของการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร ด้านการฝึกกำลัง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, $S.D = 0.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยบุคลากรมีความรู้สึกหวงแหนสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.11$, $S.D = 0.28$) รองลงมาคือ บุคลากรนำความรู้ความสามารถของตนเองมาทำประโยชน์ให้กับสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.05$, $S.D = 0.34$) รองลงมาคือ บุคลากรนำความรู้ความสามารถของตนเองมาช่วยเหลือบุคคลอื่นๆ ($\bar{X} = 3.99$, $S.D = 0.42$) และบุคลากรมีความรู้สึกสึว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.91$, $S.D = 0.30$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการของการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา

(n = 22)

บรรยาการของการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร	($\bar{X}$)	(S.D)	ระดับ
การปรับปรุงสถานศึกษา			
1. การจัดทำโครงการงานสำหรับพัฒนาสถานศึกษาให้มี คุณภาพ	4.11	0.38	มาก
2. การพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล	3.95	0.42	มาก
3. พัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษาโดยปราศจากแรง กดดัน ต่าง ๆ	4.02	0.45	มาก
4. พัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษาโดยปราศจากความ ขัดแย้ง	3.97	0.26	มาก
รวม	4.00	0.29	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า บรรยาการของการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสาร ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $S.D = 0.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการจัดทำโครงการงานสำหรับพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.11$, $S.D = 0.38$) รองลงมาคือ พัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษาโดยปราศจากแรงกดดัน ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.02$, $S.D = 0.45$) รองลงมาคือ พัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษาโดยปราศจากความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.97$, $S.D = 0.26$) และการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.95$, $S.D = 0.42$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการของการของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน

(n = 22)

บรรยาการของการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	($\bar{X}$)	(S.D)	ระดับ
ความเอื้ออาทรต่อกัน			
1. ทุกฝ่ายมีความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมใน สถานศึกษา	4.02	0.37	มาก
2. ทุกฝ่ายเข้าใจพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของเพื่อน ร่วมงาน	3.93	0.36	มาก
3. สร้างขวัญและกำลังใจให้กับทุกคนบนพื้นฐานของ ความยุติธรรม	3.83	0.37	มาก
4. สร้างขวัญและกำลังใจให้กับทุกคนบนพื้นฐานของ ความเสมอภาค	3.77	0.39	มาก
รวม	3.89	0.34	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า บรรยาการของการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$,
 $S.D = 0.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยทุกฝ่ายมีความรู้สึกร่วมกัน
มีส่วนร่วมในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.02$, $S.D = 0.37$) รองลงมาคือ ทุกฝ่าย
เข้าใจพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.93$, $S.D = 0.36$) รองลงมาคือ สร้างขวัญ
และกำลังใจให้กับทุกคนบนพื้นฐานของความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.83$, $S.D = 0.37$) และสร้างขวัญและ
กำลังใจให้กับทุกคนบนพื้นฐานของความเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.77$, $S.D = 0.39$)
ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร แต่ละด้านกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าความสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร โดยภาพรวมและรายด้านกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 22)

	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y _{tot}
X ₁	.932**	.876**	.829**	.893**	.762**	.886**	.961**	.965**	.893**
X ₂	.902**	.913**	.885**	.949**	.723**	.884**	.848**	.925**	.904**
X ₃	.948**	.900**	.846**	.837**	.891**	.929**	.909**	.900**	.927**
X ₄	.983**	.956**	.927**	.900**	.915**	.964**	.856**	.888**	.977**
X ₅	.889**	.832**	.773**	.854**	.728**	.855**	.971**	.961**	.851**
X _{tot}	.955**	.897**	.846**	.906**	.789**	.915**	.965**	.979**	.916**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 19 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร กับ บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ทั้งในภาพรวมและรายคู่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทุกข้อหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกันทุกคู่

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร 2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ใช้สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร จำนวน 22 โรง เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 88 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารซึ่งเกี่ยวกับพลังอำนาจตามแนวความคิด ของ เฟรนช์ และ ราเวน (French and Raven) ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ ตัวแปรตามคือ บรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ ฟอกซ์ และคณะ (Fox and others) ได้แก่ ความยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ การมีขวัญสูง การมีโอกาในการทำงาน ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง การผนีกำลัง การปรับปรุงสถานศึกษาและความเอื้ออาทรต่อกัน สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ

2. บรรยายภาพสององค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีโอกาสในการทำงาน การมีขวัญสูง การฝึกกำลัง การปรับปรุงสถานศึกษา ความยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ ความเอื้ออาทรต่อกัน และความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครกับบรรยายภาพสององค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูงทุกคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ สูงกว่าสมมุติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการคัดเลือกผู้บริหารในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีขั้นตอนที่คัดกรองและเลือกสรรบุคคลที่มีความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง จึงทำให้สถานศึกษาได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการแสดงบทบาทในการใช้อำนาจของตนเองในฐานะผู้บริหารได้เป็นอย่างดี จึงทำให้การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำนาญ ดิรัสมิ ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อทอง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการใช้พลังอำนาจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ คือ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจการให้รางวัล ส่วนการใช้อำนาจบังคับอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ มาลา ทัดมาลี ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอนโรงเรียนศรีหฤทัย จังหวัดจันทบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจของผู้บริหารทั้งโดยรวมและรายด้านมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับก่อนข้างสูง

2. จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีโอกาสในการทำงาน การมีขวัญสูง การผึกกำลัง การปรับปรุงสถานศึกษา ความยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ ความเอื้ออาทรต่อกัน และความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ สูงกว่าสมมุติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารมีการใช้อำนาจในลักษณะที่เป็นธรรมทำให้บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษามีความผ่อนคลายไม่ตึงเครียด จึงทำให้บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำเนียง ทองลอย ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่า 1) บรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมเป็นแบบเปิด และเมื่อนำมาพิจารณาเปรียบเทียบบรรยากาศโรงเรียนทั้งสามขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่พบว่าไม่แตกต่างกัน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมมีปานกลาง และเมื่อนำมาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนทั้งสามขนาดคือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) บรรยากาศโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมมาตร ทองพิลา ได้ศึกษา บรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม พบว่า บรรยากาศโรงเรียนในของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความยอมรับนับถือ ความเอื้ออาทรต่อกัน การมีขวัญสูง ความไว้วางใจ ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง การผึกกำลัง การมีโอกาสในการทำงาน การปรับปรุงสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จากการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครทุกด้าน มี

ความสัมพันธ์กันทางบวกสูงทุกคู่กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางในการดำเนินกิจการภายในสถานศึกษา โดยใช้อำนาจที่ตนเองมีอยู่ ซึ่งอำนาจที่ใช้ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษานั้น ๆ จึงทำให้การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำนาญ ดิรัศมี ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อทอง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการใช้พลังอำนาจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ คือ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจการให้รางวัล ส่วนการใช้อำนาจบังคับอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ มาลา ทัดมาลี ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนศรีหฤทัย จังหวัดจันทบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจของผู้บริหารทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของสำเนียง ทองลอย ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่า 1) บรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมเป็นแบบเปิด และเมื่อนำมาพิจารณาเปรียบเทียบบรรยากาศโรงเรียนทั้งสามขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่พบว่าไม่แตกต่างกัน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมมีปานกลาง และเมื่อนำมาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนทั้งสามขนาดคือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) บรรยากาศโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมาตร ทองพิลา ได้ศึกษา บรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม พบว่า บรรยากาศโรงเรียนในของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความยอมรับนับถือ ความเอื้ออาทรต่อกัน การมีขวัญสูง ความไว้วางใจ ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่าง

ต่อเนื่อง การฝึกกำลัง การมีโอกาสในการทำงาน การปรับปรุงสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการค้นพบการวิจัย การอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรใช้อำนาจที่มีอยู่ให้เป็นธรรมสอดคล้องกับงานและตัวบุคลากรเพื่อสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายลดความกดดันในการทำงานให้กับบุคลากรภายในองค์กรอันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร
2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดง ความคิดเห็น ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อการมอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถของบุคคลนั้น ๆ
3. การดำเนินงานใด ๆ หากผู้ปฏิบัติงานมิได้ปฏิบัติด้วยความเต็มใจงานที่ได้ย่อมออกมาได้ผลลัพธ์ที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้น การใช้อำนาจและการสร้างบรรยากาศในองค์กรย่อมมีความสัมพันธ์กันในการสร้างสรรคงานให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร เพื่อศึกษาว่าการใช้อำนาจในด้านใดส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร มากที่สุด

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมวิชาการ. “โรงเรียนสมบูรณ์แบบ.” ข่าวสารวิชาการ 2, 2 (2545) : 85 -88 .

กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การ
รับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.), 2546.

_____. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การ
รับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2547.

_____. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พศ. 2546 และกฎกระทรวง
แบ่งส่วนราชการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.),
2546.

จวน สุดใจรัก. “การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอศรีราชา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.

ชาญชัย อาจิณสมการ. ปฏิสัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด, 2548.

ชำนาญ ดิรัศมี. “การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.

ทิพวรรณ แสงทับทิม. “การใช้อำนาจของผู้บริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษา
เอกชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.

ทวีป แสงจันทร์. “การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา ราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

ทวีศักดิ์ พัดศรีเรือง. “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการเรียนการสอน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสงคราม.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,
2547.

เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์. แนวคิดและกลยุทธ์ในการปรับระบบองค์การ. กรุงเทพฯ : การศึกษา, 2546.

บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. “ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2544.

บัญชา อิงสกุล. “ประสิทธิภาพของผู้บริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา.” วารสารวิชาการ 5,3 (มีนาคม 2545) : 28.

ประทุม รอดประเสริฐ. นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์, 2546.

ประเสริฐ ธนาฤทธิ์. “บรรยากาศองค์การในโรงเรียนศรีธนาพิทยการเทคโนโลยีจังหวัดเชียงใหม่.” การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.

ปรีชา ศิริสมบุญแนว. “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทาน.” สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์, 2545.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2553. เข้าถึงได้จาก [http://www.onxe.go.th/Act/Law2542/sa law2542.htm](http://www.onxe.go.th/Act/Law2542/sa%20law2542.htm).

พิภพ วงษ์เงิน. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : บริษัท รวมสาส์น(1977) จำกัด, 2547.

ไพฑูรย์ ลอยแก้ว. “การใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2.” สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.

มาลา ทัดมาลี. “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนศรีหฤทัย จังหวัดจันทบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.

เมืองทอง เขมณี. empowerment [ออนไลน์] , เข้าถึงเมื่อ 10 มิถุนายน 2553. เข้าถึงได้จาก <http://www.anamai.moph.go.th/newsletter/letter02/emp.html>

รสสุคนธ์ พหลเทพ. พลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษาในความเป็นผู้นำเป้าหมายและพลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

วิเชียร วิทยอุดม. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : บริษัท ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, 2549.

วิโรจน์ สารรัตนะ. โรงเรียน : องค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : บริษัท อักษราพิพัฒน์ จำกัด, 2544.

วีระยศ สิมลี. “การศึกษาบรรยากาศขององค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2547.

ศิริพงษ์ เสาภาชน. หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บริษัท บุ๊ค พอยท์ จำกัด, 2548.

ศิริพร ชันติกาล. “สภาพองค์กรและบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

สกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.

สมมาตร ทองพิลา. “บรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

สมยศ นาวิการ. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2547.

สถิต จงสมจินต์. “ความเห็นและความต้องการของนักการภารโรง ในการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน.” สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. รายงานจำนวนนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน[ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 16 ธันวาคม 2553. เข้าถึงได้จาก <http://www.skn.obec.go.th/home.html>

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย, 2544.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเอง หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และ ผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2549 ปีแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2549.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. นโยบาย สก.[ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 16 ธันวาคม 2553.

เข้าถึงได้จาก <http://www.skn.obec.go.th/home.html>

สำเนียง ทองลอย. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี.”

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเพชรบุรี, 2545.

สำเนียง วิลามาต. “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.

อมรวิชัย นาคทรพรพ. “วิกฤตคุณภาพการศึกษา : บทวิเคราะห์เพื่อหาทางออก.” เอกสารในการประชุมสมัชชาคุณภาพการศึกษา เสนอที่ ห้องแกรนด์ไดมอนด์ บอลรูม อิมแพค เมืองทองธานี นนทบุรี, 23-24 พฤศจิกายน 2550.

อนุวัฒน์ ทรัพย์พิชผล. วิสัยทัศน์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล, 2545.

อรุณ รักธรรม. การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2545.

อำนวย ศรีอาวธ. “การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทฤษฎะของข้าราชการครูในจังหวัดพิษณุโลก.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2547.

ภาษาต่างประเทศ

- Beverly, L. Bower. "The social power of African American female administrators in the community college." Community College Journal of Research and Practice 20 (May/June 1996) : 243-251.
- Cronbach, J. Lee. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed New York: Harper & Row Publishers, 1974.
- DeMichele, D. J. The Relationship between the Organizational Climate in Job Satisfaction as Reported by Mid – level Collegiate Campus Recreation Program Coordinators [CD – Rom (ACC 9919550)]. 1999. UMI Company, (DAI – A 60/20).
- Fox, S. Robert School Climate : A Challenge to the School Administrator. Eaglewood, Colorado : Phi Delta Kappa, 1973.
- Fox, S. Robert and others. School Climate Improvement: A Challenge to The School Administrator. Colorado : Phi Delta Kappa, 1973.
- French, R.P. John and B.H.Raven, The Bast of Social Power. Ann Arbor : Institution for Social Research University of Michigan, 1959.
- Gilsinger, Louise Diana. "School Climate and Teacher Absenteeism in Arizona Elementary School." Dissertation Abstracts International 59,5 (November 1998) : 1410-A.
- Hapin, W. and Don B. Croft. The Organizational Climate of School. Chicago : University of Chicago Press, 1963.
- Hoy, K. Wayne and Cecil G. Miskel. Educational Administration : Theory, Research, and Practice. 6th ed . Singapore : McGraw-Hill, 2001.
- _____. Educational Administration : Theory, Research, and Practice. 6th ed. Singapore : McGraw-Hill, 2001.
- Katz, Daniel and Robert L Kahn. The Social Psychology of Organizations. 2nd ed New York : John Wiley & Son, 1987.
- Likert, Rensis. The Human Organization : Its Management and Value. New York : McGraw-Hill Kogakusha, 1967.
- Luthans, Fred. On ganizational Behavior. 8 th ed. New York: McGraw-Hill, 1998.

- Paul, L Cathy. "The Relation ship between the Principles of Total Quality Management and School Climate, School Culture, and Teacher Empowerment." Dissertation Abstracts International 59,8(February 1999) : 2803-A.
- Peabody, Robert L. "Perceptions of Organizational Authority : A Comparative Analysis." Administrative Quarterly 6, 5 (2000) : 463-472.
- Sutherland, Frankie. "Teachers' Percetions of Power and Authority." Journal of Educational Administration 12 (1995) : 72.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือตรวจเครื่องมือวิจัย

ที่ ศธ 0520.203.2 / 409



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๔ สิงหาคม 2553

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายอวยชัย จาตุรพันธ์ รหัสนักศึกษา 50252323 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร” ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้รขอความ อนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

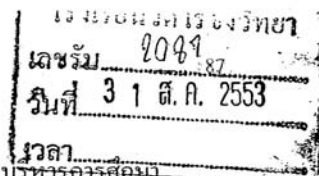
โทรศัพท์ / โทรสาร 0-3421-9136

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. นายจ่านงค์ จันทร์เต็มดวง ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุวรรณรัตนาราม
อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
2. นายจำลอง ศรีสัมฤทธิ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแครายเกษตรพันธุ์พิทยาคาร
อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
3. นายพิบูล มณีนิล ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้อำนวยการโรงเรียนกระทุ่มแบน "วิเศษสมุทคุณ"
อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
4. นางสาวพรณี ใจเพิ่ม ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีและสื่อสาร
การศึกษา) ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนไก่อี
อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
5. ดร.ชนิดา ทองมณโฑ ประ.ด.(การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้พิพากษาสมทบศาลจังหวัดนครปฐม
(แผนกคดีเยาวชนและครอบครัว)

ภาคผนวก ข
หนังสือขอทดลองเครื่องมือวิจัย

ที่ ศธ 0520.203.2 / ๕๖๑



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

24 สิงหาคม 2553

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดไร่จิงวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม สำหรับ

- | | |
|----------------|--------------|
| - ผู้บริหาร | จำนวน 1 ฉบับ |
| - รองผู้บริหาร | จำนวน 1 ฉบับ |
| - ครู | จำนวน 2 ฉบับ |

ด้วย นายอวยชัย จาตุรพันธ์ รหัสนักศึกษา 50252323 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นายอวยชัย จาตุรพันธ์ ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของ

ทูลเกล้าฯ ถวาย โอกาสนี้

ผู้อำนวยการ

เพื่อโปรดทราบ/สั่งการ

ขอแสดงความนับถือ

จรรยา งาม

☐ ฝ่ายวิชาการ☐ ฝ่ายงบประมาณ☐ ฝ่ายบุคลากร☐ ฝ่ายบริหารทั่วไป☐ งาน.....

วิจิตร

งานธุรการ 31 ต.ค. 2553

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจริญอักษร)

รักษาราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

☒ ทราบ☐ มอบหมายเสนอ☒ มอบ.....

ดำเนินการ

31 ต.ค. 53

รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองเครื่องมือ

1. โรงเรียนภัทรญาณวิทยา
2. โรงเรียนสามพรานวิทยา
3. โรงเรียนวัดศาลวัน
4. โรงเรียนวัดกลางบางแก้ว
5. โรงเรียนวัดไร่จิงวิทยา
6. โรงเรียนวัดท่าพูด
7. โรงเรียนวัดไร่จิง(สุนทรอุทิศ)
8. โรงเรียนกานจนานิกะวิทยาลัยนครปฐม

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/8280



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

28 กันยายน 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์

ด้วย นายอวยชัย จาตุรพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศขององค์การใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร” มีความประสงค์จะขอเก็บ รวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอน เพื่อ ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอนทราบ เพื่อขอความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามให้นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชัย ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

ที่	ชื่อโรงเรียน	ประเภท
1	โรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย	โรงเรียนมัธยมศึกษา
2	โรงเรียนสมุทรสาครบูรณะ	โรงเรียนมัธยมศึกษา
3	โรงเรียนสมุทรสาครวุฒิชัย	โรงเรียนมัธยมศึกษา
4	โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนคร	โรงเรียนมัธยมศึกษา
5	โรงเรียนพันท้ายนรสิงห์วิทยา	โรงเรียนมัธยมศึกษา
6	โรงเรียนเอกชัย	โรงเรียนประถมศึกษา
7	โรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร	โรงเรียนประถมศึกษา
8	โรงเรียนเกตุมดีศรีวราราม	โรงเรียนประถมศึกษา
9	โรงเรียนบางปลา	โรงเรียนประถมศึกษา
10	โรงเรียนสหกรณ์นิคมเกลือ	โรงเรียนประถมศึกษา

อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ที่	ชื่อโรงเรียน	ประเภท
11	โรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ”	โรงเรียนมัธยมศึกษา
12	โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์	โรงเรียนมัธยมศึกษา
13	โรงเรียนกุศลวิทยา	โรงเรียนมัธยมศึกษา
14	โรงเรียนวัดท่าเสา	โรงเรียนประถมศึกษา
15	โรงเรียนวัดอ้อมน้อย(มิตรครูราษฎร์รังสรรค์)	โรงเรียนประถมศึกษา
16	โรงเรียนวัดบางยาง	โรงเรียนประถมศึกษา

อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

ที่	ชื่อโรงเรียน	ประเภท
17	โรงเรียนวัดธรรมจริยาภิรมย์	โรงเรียนมัธยมศึกษา
18	โรงเรียนวัดหลักสี่พัฒนาราษฎร์อุปถัมภ์	โรงเรียนมัธยมศึกษา
19	โรงเรียนหลักสองส่งเสริมวิทยา	โรงเรียนมัธยมศึกษา
20	โรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว	โรงเรียนประถมศึกษา
21	โรงเรียนหลวงสินธุ์ราษฎร์รังสฤษดิ์	โรงเรียนประถมศึกษา
22	โรงเรียนวัดหลักสองราษฎร์บำรุง	โรงเรียนประถมศึกษา

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง
การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 ฉบับ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 ฉบับ และครูผู้สอน 2 ฉบับ
2. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครคำตอบที่ได้จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่ประการใด
3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน จำนวน 55 ข้อ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน 6 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษา	จำนวน 16 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา	จำนวน 33 ข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ในการตอบแบบสอบถาม และโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทั้งสามตอน กรุณาอย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่งเพราะคำตอบที่ได้จะไม่สมบูรณ์และไม่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นายอวยชัย จาตุรพันธ์
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 2 การใช้อำนาจของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าเป็นการการใช้อำนาจของผู้บริหารมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำ หรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
1	ยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น						[] 7
2	สนับสนุนครูที่มีความสามารถให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						[] 8
3	พิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษสำหรับครูที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน						[] 9
4	ตัดเงินเดือนหรือลงโทษครูเมื่อละทิ้งหน้าที่ในความรับผิดชอบของตน						[] 10
5	ใช้ความคิดเห็นของตนเองในการตัดสินใจ						[] 11
6	ดูแล ติดตาม และควบคุมครู ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบข้อบังคับ						[] 12
7	ใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีอยู่ในการบริหารงาน						[] 13
8	ออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรในการมอบหมายงานให้คณะครูรับผิดชอบ						[] 14
9	ใช้กฎระเบียบที่ทางโรงเรียนกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน						[] 15
10	วางตัวได้เหมาะสมกับทุกโอกาส เวลาและสถานที่						[] 16
11	เป็นผู้ที่ครูให้ความเชื่อมั่น ศรัทธา และชื่นชม						[] 17
12	มีคุณลักษณะพิเศษที่ทำให้ทุกคนต้องการทำงานด้วย						[] 18
13	มีความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นที่รับการยอมรับจากครู						[] 19
14	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน						[] 20
15	ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางการแก้ไขปัญหาแก่ครู						[] 21
16	ได้รับคำเชิญให้เป็นวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ความรู้และประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน						[] 22

ตอนที่ 3 บรรยายภาพขององค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าบรรยายภาพขององค์กร ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง บรรยายภาพขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง บรรยายภาพขององค์กร อยู่ในระดับในระดับมาก
- 3 หมายถึง บรรยายภาพขององค์กร อยู่ในระดับในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง บรรยายภาพขององค์กร อยู่ในระดับในระดับน้อย
- 1 หมายถึง บรรยายภาพขององค์กร อยู่ในระดับในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	บรรยายภาพขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
1	บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า						[] 23
2	บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีโอกาสได้รับความรู้						[] 24
3	บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็น						[] 25
4	ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ในสถานศึกษาได้รับการยอมรับนับถือกันตามสมควรแก่ฐานะ						[] 26
5	บุคลากรได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากทุกฝ่ายในหน่วยงาน						[] 27
6	ทุกฝ่ายให้ความเคารพในความคิดของแต่ละบุคคล						[] 28
7	ทุกคนให้เกียรติซึ่งกันและกัน						[] 29
8	บุคลากรมีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเอง และหน่วยงาน						[] 30
9	บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน						[] 31
10	บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน						[] 32
11	บุคลากรสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้ทุกขณะ						[] 33
12	บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร						[] 34
13	บุคลากรมีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็น						[] 35
14	บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะได้รับการพิจารณาความคิดเห็น						[] 36

ข้อ	บรรยายกาขององค์การ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
15	บุคลากรปฏิบัติงานตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล						[] 37
16	บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของสถานศึกษา						[] 38
17	บุคลากรทุกคนต้องการพัฒนาตนเองในด้าน วิชาการ						[] 39
18	บุคลากรทุกคนต้องการพัฒนาตนเองในด้าน สังคม						[] 40
19	บุคลากรทุกคนต้องการพัฒนาตนเองในด้าน ทักษะทางกายภาพ						[] 41
20	บุคลากรทุกคนต้องการพัฒนาตนเองในด้าน ความรู้						[] 42
21	บุคลากรทุกคนต้องการพัฒนาตนเองในด้าน เจตคติ						[] 43
22	บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา						[] 44
23	บุคลากรมีความรู้สึกห่วงแหนสถานศึกษา						[] 45
24	บุคลากรนำความรู้ความสามารถของตนเองมาทำประโยชน์ให้กับสถานศึกษา						[] 46
25	บุคลากรนำความรู้ความสามารถของตนเองมาช่วยเหลือบุคคลอื่นๆ						[] 47
26	การจัดทำโครงการงานสำหรับพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ						[] 48
27	การพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล						[] 49
28	พัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษาโดยปราศจากแรงกดดันต่างๆ						[] 50
29	พัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษาโดยปราศจากความขัดแย้ง						[] 51
30	ทุกฝ่ายมีความรู้สึกที่ทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องกัน ในสถานศึกษา						[] 52
31	ทุกฝ่ายเข้าใจพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน						[] 53

ข้อ	บรรยายกาศขององคัการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
32	สร้างขวัญและกำลังใจให้กับทุกคนบนพื้นฐาน ของความยุติธรรม						[] 54
33	สร้างขวัญและกำลังใจให้กับทุกคนบนพื้นฐาน ของความเสมอภาค						[] 55

ภาคผนวก จ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded		
	(a)	0	.0
	Total	32	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.9580	49

Item-total Statistics

VAR00001	208.2813	278.4022	.4909	.	.8570
VAR00002	208.6875	273.7056	.4773	.	.8559
VAR00003	208.6563	273.4587	.6163	.	.8546
VAR00004	208.4063	278.2490	.5160	.	.8568
VAR00005	208.9375	273.2218	.6232	.	.8545
VAR00006	208.2188	280.1764	.5028	.	.8576
VAR00007	208.1563	280.0071	.5217	.	.8574
VAR00008	208.1875	281.7056	.3665	.	.8587
VAR00009	208.1250	281.6613	.3767	.	.8586
VAR00010	208.5000	283.2258	.3207	.	.8593
VAR00011	208.1875	280.4153	.4916	.	.8577
VAR00012	208.0625	281.2218	.4764	.	.8581
VAR00013	208.0938	281.1845	.4093	.	.8583

VAR00014	208.6250	274.9516	.5399	.	.8556
VAR00015	208.3125	275.3831	.6427	.	.8552
VAR00016	208.6250	275.1452	.5319	.	.8557
VAR00017	208.6250	275.9194	.5753	.	.8557
VAR00018	208.6250	273.5323	.6386	.	.8545
VAR00019	208.7188	275.5635	.6047	.	.8554
VAR00020	208.5938	277.7974	.5149	.	.8567
VAR00021	208.5625	276.6411	.5141	.	.8563
VAR00022	208.4688	273.5474	.7159	.	.8541
VAR00023	208.6563	275.5877	.5266	.	.8559
VAR00024	208.3750	277.4677	.5033	.	.8566
VAR00025	208.2813	279.1119	.4561	.	.8574
VAR00026	208.3438	280.5554	.4884	.	.8578
VAR00027	208.1875	278.6089	.6006	.	.8566
VAR00028	208.2188	278.6925	.5918	.	.8567
VAR00029	208.2188	278.6925	.5918	.	.8567
VAR00030	208.5000	280.9677	.5293	.	.8578
VAR00031	207.4375	290.2540	-.1615	.	.9596
VAR00032	208.3438	279.3942	.4947	.	.8573
VAR00033	208.3750	279.4677	.5630	.	.8571
VAR00034	208.4375	276.2540	.6279	.	.8556
VAR00035	208.2188	280.7571	.4681	.	.8579
VAR00036	208.4063	278.4425	.4634	.	.8572
VAR00037	208.3125	277.8992	.5713	.	.8565
VAR00038	208.6563	282.6845	.3875	.	.8589
VAR00039	208.6250	277.0161	.5712	.	.8561
VAR00040	208.7813	280.7571	.4395	.	.8580
VAR00041	208.5938	279.8619	.5943	.	.8572
VAR00042	208.8125	272.8024	.6622	.	.8541
VAR00043	208.5625	276.8347	.5464	.	.8562

VAR00044	208.4688	274.1280	.5928	.	.8550
VAR00045	208.2500	278.5806	.5973	.	.8566
VAR00046	208.2813	277.6925	.6521	.	.8561
VAR00047	208.1875	277.2540	.6827	.	.8558
VAR00048	208.3125	277.3185	.6028	.	.8561
VAR00049	208.5000	274.4516	.6317	.	.8549

Reliability Coefficients 49 items

Alpha = .8613 Standardized item alpha = .9580

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายอวยชัย จาตุรพันธ์
เกิด	13 เมษายน พ.ศ. 2524
ที่อยู่	162 /1 ม.4 ถ.เศรษฐกิจ1 ต. ท่าไม้ อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร 74110
สถานที่ทำงาน	162 /1 ม.4 ถ.เศรษฐกิจ1 ต. ท่าไม้ อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร 74110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2541	มัธยมศึกษาปีที่ 6 ก.ศ.น. โรงเรียนบ้านคูงวิทยา จ. อุตรธานี
พ.ศ. 2545	ปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2550	ศึกษาต่อหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จ.นครปฐม
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2538 - ปัจจุบัน	ประกอบธุรกิจส่วนตัว