

พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน
ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนใน จังหวัดนครศรีธรรมราช
THE BEHAVIOR OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE MANAGEMENT
OF THE OPINIONS OF TEACHERS IN NAKHON SI THAMMARAT
PROVINCE

พระครูเหมเจติยาภิบาล

Phrakruhemjetiyapibal

พระจิรายุ เพ็ชรล

PhraJirayu Phetlu

โรงเรียนพระบรมธาตุพิทักษ์วิทยา

Prabormmathatpitukwittaya School, Thailand

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนในจังหวัดจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามทัศนะของครู 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนในจังหวัดจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามทัศนะของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงานและขนาดโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ในเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2559 มีจำนวนทั้งสิ้น 311 คน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งอย่างง่ายกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนในจังหวัดจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามทัศนะของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนในจังหวัดจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามทัศนะของครู จำแนกตามประสบการณ์และตามขนาดโรงเรียนในการทำงานของครูผู้สอน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนในจังหวัดจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามทัศนะของครู พบว่าด้านอำนาจการให้รางวัล พบปัญหาคือ ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบ ขึ้นเงินเดือน เลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม และผู้บริหารไม่มีการสร้างขวัญและกำลังใจโดยการให้รางวัล ข้อเสนอแนะคือผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบ ขึ้นเงินเดือน เลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส ผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจโดยการให้รางวัล ด้านอำนาจบังคับบัญชาที่พบคือ ผู้บริหารมักตักเตือนตำหนิครูเมื่อมีอารมณ์ส่วนตัวที่ดี ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรแยกแยะอารมณ์จากเรื่องส่วนตัวได้ ด้านอำนาจตามกฎหมายปัญหาที่พบคือ ผู้บริหารไม่สามารถชี้แจงมาตรฐานงานของแต่ละงานให้คณะครูรับทราบโดยชัดเจน ข้อเสนอแนะคือผู้บริหารควรศึกษางานและสามารถชี้แจงมาตรฐานงานของแต่ละงานให้คณะครูรับทราบโดยชัดเจนด้านอำนาจอ้างอิงปัญหาที่พบคือ ผู้บริหารขาดคุณลักษณะพิเศษที่ทำให้ครูอยากทำงานด้วยหรือขาดความเชื่อใจข้อเสนอแนะคือผู้บริหารควรสร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาด้านอำนาจความเชี่ยวชาญปัญหาที่พบคือ ผู้บริหารขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพของโรงเรียน ข้อเสนอแนะคือผู้บริหารควรพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพของโรงเรียน

คำสำคัญ: พฤติกรรม, ครูโรงเรียนเอกชน, จังหวัดนครศรีธรรมราช

ABSTRACT

The purpose of this research study was to study 1) The level of behavior of school administrators in the administration of private schools in Nakhon Si Thammarat Province. According to the point of view of the teacher. 2) To compare the level of behavior of school administrators in the administration of private schools in Nakhon Si Thammarat Province. according to the point of view of the teacher Classified by experience in administration and school size, and

3) Study problems and recommendations. The sample group used in this research was private school teachers in Nakhon Si Thammarat Province. In Nakhon Si Thammarat Educational Area, Area 2, Academic Year 2011, there were a total of 311 people, and a simple random sampling of a total of 186 people was randomized. The questionnaire was a checklist, the statistics used to analyze the data, the percentage, mean and standard deviation of the t-test.

The results showed that

1. The level of behavior of school administrators in the administration of private schools in Nakhon Si Thammarat Province According to the teacher's view as a whole, it was at a high level.

2. Comparison of behavior of school administrators in the administration of private schools in Nakhon Si Thammarat Province according to the point of view of the teacher Classified by experience and school size in teacher's work There was no statistically significant difference at the 0.05 level.

3. Problems and suggestions Concerning the behavior of using power of educational institution administrators in the administration of private schools in Nakhon Si Thammarat Province. According to the teachers' point of view, it was found that in terms of reward power, the problem was that administrators considered merit and merit. salary increase promoted or appointed to a position with fairness And executives do not create morale by giving rewards. The suggestion is that the management should consider the merit. salary increase promote or appoint a position with fairness and transparency Executives should build morale by giving rewards. In terms of power, the problems encountered were Administrators often rebuke teachers when they have a good personal mood. Executives should be able to distinguish emotions from personal matters. In terms of legal power, the problems encountered are The administrators were unable to clarify the work standards of each task to the teachers clearly. The recommendation was that the

administrators should study the work and be able to clarify the work standards of each task to the teachers clearly in terms of reference authority. Administrators lack special characteristics that make teachers want to work with or lack of trust. Suggestions are that administrators should build trust and trust in subordinates in terms of authority, expertise, problems encountered. The management lacks initiative to create new projects or projects that benefit the quality of the school. The recommendation is that administrators should develop new initiatives or projects that benefit the quality of the school.

Keywords: Behavior, Private School Teacher, Nakhon Si Thammarat Province

บทนำ

รัฐบาลไทยได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนไทยให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และเป็นแรงงานที่มีคุณภาพของประเทศ ดังจะเห็นได้ว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (2550-2554) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการสร้าง สังคมไทยอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน โดยมีพันธกิจแรก คือการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรมนำความรู้อย่างเท่าทัน โดยกำหนดเป้าหมายหลักในการพัฒนาคนไทยให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยเหตุนี้ประเทศไทยจึงต้องเร่งปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการหล่อหลอมเยาวชนให้เติบโตขึ้นเป็นแรงงานที่มีศักยภาพ ทั้งนี้ปัจจัยหลักประการหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาคือการพัฒนาคุณภาพครูซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้การปฏิรูปข้างต้นประสบความสำเร็จ (Reimers, Eleonora Villegas, 2003)

นักวิชาการบางท่านเปรียบเทียบอำนาจว่าเหมือนเชื้อเพลิงในแง่ที่ทำให้เครื่องยนต์มีพลังหรือหากมองหรือพิจารณาในแง่ขององค์กรได้ ในแง่ดังกล่าวถ้าผู้บริหารมีอำนาจโดยทั้งไปย่อมไม่สามารถทำหน้าที่ของตนได้รวมทั้งการที่ไม่สามารถใช้อำนาจเพื่อมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานไม่สามารถบริหารงานในองค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ (จุมพล หนิมพานิช, 2543)

พฤติกรรมการใช้อำนาจเป็นของคู่กันกับผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารจะต้องตัดสินใจ สั่งการ อำนาจการ ควบคุม ชี้แนะ ดูแล บำรุงขวัญและกำลังใจให้บุคลากร ผู้ร่วมงานมีความ

กระตือรือร้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษาที่ต้องมีผู้บริหารทำหน้าที่บริหารงาน ดังนั้นการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเกี่ยวข้องกับใช้อำนาจเป็นอย่างมากเพื่อควบคุมการทำงานให้อยู่ในสภาพการณ์ปกติและมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามเป้าหมายในทางตรงข้ามถ้ามีภาวะวิกฤตเกิดขึ้น ผู้บริหารต้องทำหน้าที่หาทางแก้ไข สถานการณ์ให้มีสภาพดีขึ้นเพราะเป้าหมายการบริหารงานต้องมีประสิทธิผล (สาลินี ศรีสง่า, 2542)

การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรจะสำนึกเสมอว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับครูอาจารย์ เหนืออื่นที่ถือว่ามีความรู้เฉพาะในทางวิชาชีพโดยตรง คือ การให้การศึกษา การทำงานในสถานศึกษาต่างกับการทำงานในองค์การอื่นตรงที่ว่า ครูอาจารย์เป็นบุคคลหลักมีเสรีภาพในการทำงานห่างจากการควบคุมโดยใกล้ชิด ไม่มีผู้บริหารระดับรองที่ลดหลั่นกันลงมาเพื่อควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดเหมือนในองค์การอื่น ๆ การบังคับบัญชาเป็นไปอย่างหลวม ๆ ถือว่าเป็นผู้ร่วมงานมากกว่า ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจมีมากมายหลายแหล่ง เมื่อบุคคลได้สะสมอำนาจจากแหล่งต่าง ๆ มาไว้ในตัวเองแล้ว มิได้หมายความว่าจะมีอำนาจเสมอไป ทั้งนี้เพราะอำนาจที่แท้จริงเกิดขึ้นจากการยอมรับของผู้ถูกใช้อำนาจ และวิธีที่จะทำให้บังเกิดผลแห่งอำนาจขึ้นเต็มทีนั้น ขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจของผู้ใช้ที่จะต้องยึดวิธีการใช้อำนาจตามสถานการณ์ (contingency approach) ซึ่งมีหลักการคือ 1) เลือกใช้ให้ถูกคนในองค์การต่าง ๆ นั้น ประกอบไปด้วยบุคคลหลายประเภท หลายแนวคิด หลายความต้องการ ผู้บริหารต้องใช้สติปัญญาอย่างมากในการจำแนกว่าคนใดชอบอะไรและชอบแบบไหน 2) เลือกใช้ให้ถูกกาลเวลา ความต้องการของคนนั้นบางครั้งก็ขึ้นอยู่กับกาลเวลา วันนี้ต้องการแบบนี้ พรุ่งนี้อาจต้องการอีกอย่างหนึ่ง ผู้บริหารต้องรู้ว่า อำนาจชนิดนั้นต้องใช้เวลาใดจึงจะได้ผล และ 3) เลือกใช้ให้ถูกสถานที่ การเลือกใช้อำนาจต้องคำนึงถึงสถานที่ที่สำคัญ เพราะอำนาจชนิดหนึ่งอาจจะใช้ได้ผลเฉพาะที่หนึ่ง แต่อาจไม่ได้ผลสำหรับอีกที่หนึ่งกล่าวโดยสรุป การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อสถานศึกษาและคุณภาพนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจะตระหนักและทำความเข้าใจในเรื่องอำนาจให้ดี ทั้งนี้เพราะการใช้อำนาจอย่างไม่ระมัดระวัง ไม่รอบคอบหรือละเว้นไม่ใช้อำนาจในบางกรณี จะทำให้เกิดความขัดแย้ง บาดหมาง หรือเกิดอุปสรรคต่างๆต่อการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ (รสสุคนธ์ พหลเทพ, 2539)

การบริหารงานของหนวยงานหรือองคการใหประสบความสำเรจนั้น ยอมประสบปัญหาหลายประการซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากความแตกต่างของบุคลากรในหนวยงานและพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับต่างๆ ในปัจจุบันผู้บริหารใช้อำนาจและหน้าที่ไม่เหมาะสมกับคนและงาน จึงทำให้งานประสบความล้มเหลวหรือได้ผลไม่ตรงกับเป้าหมายพฤติกรรมการใช้อำนาจการบังคับบัญชาที่เคร่งครัดมีการไปโดยไม่คำนึงถึงผู้ร่วมงาม ย่อมมีผลกระทบตอขวัญและกำลังใจ ในบางครั้งผู้บริหารมีพฤติกรรมการใช้อำนาจพร้าเพร้ออ้างข้อกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ มาใช้กับครู กล่าวคือ มีพฤติกรรมการใช้อำนาจตามความพอใจและอารมณ์ของตน (ทรงวุฒิ แน่นหนา, 2542) ซึ่งสอดคล้องกับสภาพปัญหาของการศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ยังยึดติดอยู่กับความคิดของตนเองเป็นหลัก ตัดสินใจด้วยตนเองโดยไม่ใช้กระบวนการบริหารประกอบการตัดสินใจ ผู้บริหารยังใช้ระบบการบริหารในเชิงธุรกิจขาดทักษะในการปฏิบัติงาน โดยไม่สนใจถึงคุณภาพของการจัดการศึกษาที่จะเกิดขึ้นเป็นการสภาพปัญหาแต่เพียงด้านเดียวด้านงบประมาณในการลงทุน เนื่องจากโรงเรียนเอกชนสอนเป็นของนิติบุคคล ด้รับการจัจัดสรรงบประมาณในรูปแบบรายหัวนักเรียน ด้รับเงินอุดหนุนตามสัดส่วนรายหัวนักเรียนเพื่อใช้ในการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ไม่เพียงพอ งบประมาณจากรัฐบาลไม่มีความเสมอภาคโรงเรียนจึงประสบปัญหาในส่วนของงบประมาณที่จะลงทุนในด้านของการจัดการศึกษา ตลอดจนแผนการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาไม่ชัดเจน และหนวยงานที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนไม่ทั่วถึงทำให้อุณภาพของการจัดการศึกษาต้อยลงไป และโดยเฉพาะค่าตอบแทนและสวัสดิการของครูไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนในสังกัดรัฐบาลแล้ว ยังแตกต่างกันอยู่มาก โดยเฉพาะหลักความมั่นคงในชีวิต และครูยังด้รับการพัฒนามิทั่วถึง จึงเป็นเหตุให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย เกิดผลกระทบตอการเรียนการสอนทำให้อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่เป็นที่พอใจ

ผู้บริหารยังมีพฤติกรรมการใช้อำนาจและหน้าที่ไม่เหมาะสมกับคนและงาน จึงทำให้งานประสบความล้มเหลวหรือไม่ตรงกับเป้าหมาย พฤติกรรมการใช้อำนาจการบังคับบัญชาที่เคร่งครัดมีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะเฉพาะ มีกฎเกณฑ์อย่างเข้มงวด การทำงานที่มุ่งแต่ผลงานเกินไปโดยไม่คำนึงถึงผู้ร่วมงาม ย่อมมีผลกระทบตอขวัญและกำลังใจ ซึ่งผู้บริหารนั้นมีความสำคัญเพราะเป็นกลไกที่จะทำให้งการดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและ

ตัดสินใจในระดับโรงเรียนว่าภายใต้เงื่อนไขของทรัพยากรอันได้แก่ คน เงิน วัสดุ การจัดการ ที่มีอยู่อย่างจำกัด ผู้บริหารควรแสดงออกถึงพฤติกรรมการใช้อำนาจบริหารอย่างไรจึงทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมาย จะเห็นได้ว่าปัญหาของการบริหารงานมีนัยนัยต่อการบริหารจัดการจำเป็นต้องใช้อำนาจเป็นเครื่องมือที่มีศักยภาพในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้เป็นไปตามจุดประสงค์ขององค์กรและในขณะเดียวกันผู้ถูกใช้อำนาจจะเกิดความรู้สึกยินดียินยอมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ด้วยเหตุนี้จึงเห็นได้ว่าอำนาจเป็นส่วนประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในทุกระดับขององค์กรที่ประกอบด้วยคน อนึ่งพฤติกรรมการใช้อำนาจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือของกลุ่มใดก็ตาม ย่อมเกิดผลกระทบทางสังคมเสมอ ฉะนั้นพฤติกรรมการใช้อำนาจในการตัดสินใจประเมินผล ให้รางวัล หรือการลงโทษภายในขอบเขตที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงกระทำได้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนใน จังหวัดนครราชสีมา ว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนมีพฤติกรรมใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารโรงเรียนมาก น้อยเพียงใด เพื่อส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยในการบริหารสถานศึกษาและนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานตามทัศนะของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงานและขนาดโรงเรียน
3. เพื่อรวบรวมปัญหา และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชจำนวน 19 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจากโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2559 มีจำนวนทั้งสิ้น 311 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ

Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด 2545) และสุ่มตัวอย่างแบบง่ายได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 186 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างขึ้นจำนวน 1 ชุด เป็นแบบสอบถามที่ใช้รวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วยประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้อำนาจในการบริหารงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราชตามทัศนะของครูผู้สอน โดย
ครอบคลุม แหล่งการเกิดอำนาจ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้
(พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สถานการณ์ภาพของผู้บริหาร และผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ผู้อำนวยการ และครูผู้สอนโดยการนำมาแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำมาแจกแจงความถี่เป็ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์ตามช่วงของค่าเฉลี่ยโดยนำมาวิเคราะห์และแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ หาค่าความเชื่อมั่น ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่ม (t-test)

ผลการวิจัย

พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานตามทัศนะของครู
โรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชสรุปผลได้ดังนี้

1. ระดับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานตามทัศนะ
ของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชสรุปผลได้ดังนี้

1.1 ระดับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานตามทัศนะของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.77$, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานตามทัศนะของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชอำนาจความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.58) รองลงมา อำนาจการให้รางวัล ($\bar{X}= 3.86$, S.D.= 0.49) และ อำนาจอ้างอิง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.55)

1.2 ระดับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานตามทัศนะของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชด้านอำนาจการให้รางวัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.86, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่สำคัญให้ครูรับผิดชอบโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.01, S.D.=0.48) รองลงมา กล่าวให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่คณะครู ($\bar{X}$ =4.00, S.D.= 0.65) และผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบ จ้างเงินเดือน เลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ =3.48, S.D.=0.45)

1.3 ระดับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานตามทัศนะของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชด้านอำนาจบังคับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การติดตาม การประเมินผลงาน การปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่ กำหนดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.62) รองลงมา กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.89) และการควบคุม กำกับเร่งรัดครูปฏิบัติงานให้ทันเวลาที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}= 3.47$, S.D.=0.45)

1.4 ระดับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อธิบายขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานให้คณะครูทราบก่อนมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.63) รองลงมา กำหนด

ระยะเวลาแลวเสรจของแตละงานไวอยางชัดเจน ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.68) และข้แจงมาตรฐานงานของแตละงานใหคณศรรับทราบ มีคําเฉลี่ยนอยที่สุต ($\bar{X}=3.45$, S.D.=0.52)

1.5 ระดับพฤตคกรมการใชอํานาจของผูบริหารสถานศคษาในการบริหารงานตามทศนะของศร โรงเรยนเอกชนในจังหวดนครศรธรรมราชดานอํานาจอํางอิ่ง โดยภาพรวมอยใน ระดับมาก ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณารายดาน พบวา ผูบริหารไดรับความเชื่อนันและศรทธาซันชมจากศรผูสอน มีคําเฉลี่ยมากที่สุต ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.68) รองลงมา ผูบริหารมีคณธรรม จรยธรรมเปนแบบอยางที่ดี ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.88) และมีคณลัษณะพิเศษที่ทาใหศรอยากทางานดวย มีคําเฉลี่ยนอยที่สุต ($\bar{X}=3.47$, S.D.=0.75)

1.6 ระดับพฤตคกรมการใชอํานาจของผูบริหารสถานศคษาในการบริหารงานตามทศนะของศร โรงเรยนเอกชนในจังหวดนครศรธรรมราชดานอํานาจเชียวชาญโดยภาพรวมอยใน ระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณารายดาน พบวา มีความรอบรูและเชียวชาญดานตาง ๆ เปนที่ยอมรับและสามารถปฏิบัติได มีคําเฉลี่ยมากที่สุต ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.68) รองลงมา ใหคําปรกษาแนะนําเกยวกับแนวการปฏิบัติงานกับอยางเปนระบบ ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.56) และมีความคิดริเริ่มสร้งสรคงานหรือโครงการใหมที่เปนประโยชนต่อคณภาพของโรงเรยน มีคําเฉลี่ยนอยที่สุต ($\bar{X}=3.57$, S.D.=0.59)

2. การเปรียบเทียบพฤตคกรมการใชอํานาจของผูบริหารสถานศคษาในการบริหารงานตามทศนะของศร โรงเรยนเอกชนในจังหวดนครศรธรรมราชที่มีตัวแปรประสพการณในการทางานของศรผูสอน และขนาดของโรงเรยน

2.1 การเปรียบเทียบพฤตคกรมการใชอํานาจของผูบริหารสถานศคษาในการบริหารงานตามทศนะของศร โรงเรยนเอกชนสอนในจังหวดนครศรธรรมราช จําแนกตามประสพการณใน การทางานของศรผูสอน ไมแตกตางกัน

2.2 การเปรียบเทียบพฤตคกรมการใชอํานาจของผูบริหารสถานศคษาในการบริหารงานตามทศนะของศร โรงเรยนเอกชนในจังหวดนครศรธรรมราชจําแนกตามขนาดโรงเรยน การทางานของศรผูสอน ไมแตกตางกัน

3. ปญหาและขอเสนอแนะ เกยวกับพฤตคกรมการใชอํานาจในการบริหารงานของผูบริหารตามทศนะของศร โรงเรยนเอกชนในจังหวดนครศรธรรมราชพบวา

3.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล พบปัญหาคือ ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบขึ้นเงินเดือน เลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม และผู้บริหารไม่มีการสร้างขวัญและกำลังใจโดยการให้รางวัล ข้อเสนอแนะคือผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบ ขึ้นเงินเดือน เลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส ผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจโดยการให้รางวัล

3.2 ด้านอำนาจบังคับบัญชาที่พบคือ ผู้บริหารมักตักเตือนตำหนิครูเมื่อมีอารมณ์ส่วนตัวที่ดีข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรแยกแยะอารมณ์จากเรื่องส่วนตัวได้

3.3 ด้านอำนาจตามกฎหมายปัญหาที่พบคือ ผู้บริหารไม่สามารถชี้แจงมาตรฐานงานของแต่ละงานให้คณะครูรับทราบโดยชัดเจนข้อเสนอแนะคือผู้บริหารควรศึกษางาน และสามารถชี้แจงมาตรฐานงานของแต่ละงานให้คณะครูรับทราบโดยชัดเจน

3.4 ด้านอำนาจอ้างอิงปัญหาที่พบคือ ผู้บริหารขาดคุณลักษณะพิเศษที่ทำให้ครูอยากทำงานด้วยหรือขาดความเชื่อใจข้อเสนอแนะคือผู้บริหารควรสร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

3.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญปัญหาที่พบคือ ผู้บริหารขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพของโรงเรียน ข้อเสนอแนะคือผู้บริหารควรพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพของโรงเรียน

อภิปรายผล

พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชในจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนสอนในจังหวัดนครศรีธรรมราชตามทัศนะของครู อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ รวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ ชินสุวรรณ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสตรี กับประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่าใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสตรีมีการใช้อำนาจโดยรวมในระดับมาก และการใช้อำนาจแต่ละด้านส่วนใหญ่ในระดับมาก ยกเว้นการใช้อำนาจ เชื้อมโยงในระดับปานกลาง โดยมีการใช้อำนาจอ้างอิงสูงกว่าทุกอำนาจและมีการใช้อำนาจ เชื้อมโยงน้อยกว่าทุกอำนาจ

ผู้บริหารสตรรในโรงเรียนขนาดใหญพิเศษมีการใช่อำนาจ อ้างอิงและอำนาจข่าวสารข้อมูลสูงที่สุด ผู้บริหารสตรรในโรงเรียนขนาดใหญมีการใช่อำนาจข่าวสารข้อมูลสูงที่สุด ผู้บริหารสตรรในโรงเรียนขนาดกลางมีการใช่อำนาจจากความเชี่ยวชาญสูงที่สุด ส่วนผู้บริหารสตรรในโรงเรียนขนาดเล็กมีการใช่อำนาจอ้างอิงสูงที่สุด ผลการวิจัยยังพบอีกว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาที่มีผู้บริหารสตรรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นประสิทธิผลด้านการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน อยู่ในระดับที่สุด และมีประสิทธิผลด้านการเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนน้อยกว่าทุกด้าน ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาที่มีผู้บริหารสตรรทุกขนาด มีประสิทธิผลด้านการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียนสูงที่สุด และมีประสิทธิผลด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นลำดับที่สอง โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็กที่มีผู้บริหารสตรร มีประสิทธิผลด้านการเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเป็นลำดับสุดท้ายเหมือนกัน ยกเว้นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีประสิทธิผลด้านการอุทิศเวลาให้กับงานใน หน้าที่เป็นลำดับสุดท้าย แต่มีประสิทธิผลด้านการเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียน การสอนเป็นลำดับที่หก ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงาน ของผู้บริหารสตรรกับประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าการใช้อำนาจบังคับ การใช้อำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ การใช้อำนาจจากการให้รางวัล การใช้อำนาจ อ้างอิงและการใช่อำนาจข่าวสารข้อมูลของผู้บริหารสตรรกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการกำหนดหน้าที่ควรรับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่ง มีนัยสำคัญทางสถิติและระดับความสัมพันธ์มากกว่าความสัมพันธ์ด้านอื่น ๆ อีก หกด้าน ส่วนการใช้อำนาจ เชื่อมโยงของผู้บริหารสตรรจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ทั้ง 7 ด้านด้วยระดับความสัมพันธ์น้อย (อารีย์ ชินสุวรรณ, 2543) และสอดคล้องกับ ทวีศักดิ์ พิศศรีเรือง ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหาร สถานศึกษาใช้พลังอำนาจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน โดยใช้พลังอำนาจข่าวสารมากกว่าอำนาจด้านอื่น ในขณะที่ใช้พลังอำนาจ การบังคับน้อยกว่าอำนาจด้านอื่น 2) การปฏิรูปการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบเช่นกัน โดยมีการปฏิรูป การเรียนการสอนเกี่ยวกับการปลูกฝังระเบียบวินัยค่านิยม และคุณธรรมตามวิถีวัฒนธรรมไทย

มากกว่าองค์ประกอบอื่น ในขณะที่มีการปฏิรูปการเรียนการสอนเกี่ยวกับการใช้สื่อการสอนเพื่อฝึก
การคิดการแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้น้อยกว่าองค์ประกอบ 3) การใช้พลังอำนาจตาม
กฎหมายและการให้รางวัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิรูปการเรียนการสอนโดย
ภาพรวม (ทวีศักดิ์ พัดศรีเรือง, 2547)

การเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานตามทัศนะของครู โรงเรียน เอกชนสอนในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามประสบการณ์ใน การทำงานของครูผู้สอน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ ลอยแก้ว ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า 1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การใช้อำนาจโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และครู โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การใช้อำนาจการให้รางวัล และการใช้อำนาจตามกฎหมาย ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ไพฑูรย์ ลอยแก้ว, 2547)

การเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานตามทัศนะของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชจำแนกตามขนาดโรงเรียนการทำงานของครูผู้สอน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอารีย์ ชินสุวรรณ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีการใช้อำนาจ อำงอิงและอำนาจข่าวสารข้อมูลสูงที่สุด ผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขนาดใหญ่มีการใช้ อำนาจข่าวสารข้อมูลสูงที่สุด ผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขนาดกลางมีการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญสูงที่สุด ส่วนผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขนาดเล็กมีการใช้อำนาจอ้างอิงสูงที่สุด ผลการวิจัยยังพบอีกว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาที่มีผู้บริหารสตรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นประสิทธิผลด้านการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน อยู่ในระดับที่ต่ำ และประสิทธิผลด้านการเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน น้อยกว่าทุกด้านประสิทธิผลของ

โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาที่มีผู้บริหาร สตรีทุกขนาด มีประสิทธิผลด้านการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน สูงที่สุด และมีประสิทธิผลด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นลำดับที่สอง โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กที่มีผู้บริหารสตรี มีประสิทธิผลด้านการเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเป็นลำดับสุดท้าย เหมือนกัน ยกเว้นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีประสิทธิผลด้านการอุทิศเวลาให้กับงานใน หน้าที่เป็นลำดับสุดท้าย แต่มีประสิทธิผลด้านการเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเป็นลำดับที่หก ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าการใช้อำนาจบังคับ การใช้อำนาจ ตามกฎหมาย การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ การใช้อำนาจจากการให้รางวัล การใช้อำนาจ อ้างอิงและการใช้อำนาจข่าวสารข้อมูลของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการกำหนดหน้าที่ควรรับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและระดับความสัมพันธ์มากกว่าความสัมพันธ์ด้านอื่น ๆ อีก หกด้าน ส่วนการใช้อำนาจเชื่อมโยงของผู้บริหารสตรีจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ทั้ง 7 ด้านด้วยระดับความสัมพันธ์น้อย (อารีย์ ชินสุวรรณ, 2543)

สรุป

พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานโรงเรียน ด้านอำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบ ขึ้นเงินเดือน เลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส ผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจโดยการให้รางวัลด้านอำนาจบังคับ ผู้บริหารควรแยกแยะอารมณ์จากเรื่องส่วนตัวได้ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารควรศึกษางานและสามารถชี้แจงมาตรฐานงานของแต่ละงานให้คณะครูรับทราบโดยชัดเจนด้านอำนาจอ้างอิงผู้บริหารควรสร้างความเชื่อถือละความไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญผู้บริหารควรพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพของโรงเรียน ผู้บริหารควรที่จะมีการสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัลตอบแทนบุคลากรในโรงเรียนสำหรับความสำเร็จของงานด้วยวิธีการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง ชมเชย การมอบหมายงานให้ทำ การยอมรับหรือการให้เกียรติและให้โอกาส ตลอดจนความสะดวกในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ควรมีการปรับหรือเสริมสร้างพฤติกรรมของผู้บริหารแบบอำนาจอ้างอิงเพื่อการแสดงออกมาเป็นคุณลักษณะพิเศษแล้วผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสนใจ ให้การยกย่องยอมรับนับถือและยอมรับเลือกเอาเป็นแบบอย่าง

2. ผู้บริหารควรที่จะมีการสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัลตอบแทนบุคลากรในโรงเรียน สำหรับความสำเร็จของงานด้วยวิธีการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง ชมเชย การมอบหมายงานให้ทำการยอมรับหรือการให้เกียรติและให้โอกาส ตลอดถึงความสะดวกในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานในตัวแปรอื่นๆ เช่น เขตพื้นที่ตั้งของโรงเรียนชายแดนกับโรงเรียนในเมือง

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานในมุมมองของผู้อำนวยการในเขตพื้นที่การศึกษา

เอกสารอ้างอิง

Reimers, Eleonora Villegas. (2003). Teacher Professional Development. In I. R. Literature. Paris: CHEMS.

ไพฑูรย์ ลอยแก้ว. (2547). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จุมพล หนิมพานิช. (2543). ผู้นำ อำนาจ และการเมืองในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ทรงวุฒิ แนนหนา. (2542). การใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ทวีศักดิ์ พัดศรีเรือง. (2547). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการเรียนการสอน. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- รสสุคนธ์ พหลเทพ. (2539). อำนาจในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ล้วน สายยศ, อังคณา สายยศ. (2543). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: ชมรมเด็ก.
- สาลิณี ศรีสง่า. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับสถานการณ์ภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารีย์ ชินสุวรรณ. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.