

**ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29**

**Teachers' Opinions towards Power Exercises of School
Administrators under the Jurisdiction of the Secondary
Educational Service Area Office 29.**

จินตภา วามอนตรี¹, ทองสุข วันแสน², สุรศักดิ์ หลาบมาลา³, สมบัติ มหารศ⁴
Jintapa Wamontree¹, Thongsuk Wansaen², Surasuk Larbmala³
and Sombut Maharod⁴.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามสถานภาพของครู ประกอบด้วยเพศและประสบการณ์ 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ตามความคิดเห็นของครู การวิจัยในครั้งนี้มีวิธีดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกเป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครู 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 ทุกข้อ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.06 ถึง 0.66 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ใช้ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพของครูประกอบด้วย เพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบค่าที (t-test Independent) และประสบการณ์ในการสอน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test : One Way ANOVA) ขั้นตอนที่ 2 เป็นการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยการสัมภาษณ์ ใช้กลุ่มตัวอย่าง 20 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี (Master of Education Program in Educational Administration, Ratchathani University)

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี (Assistant Professor, Dr. Ratchathani University)

³รองศาสตราจารย์, ดร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี (Associate Professor, Dr. Ratchathani University)

⁴รองศาสตราจารย์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี (Associate Professor. Ratchathani University)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์ มีดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 ทุกข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดย วิเคราะห์เนื้อหา และสรุปในเชิงบรรยาย ผลการวิจัย พบว่า

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ 2) ด้านอำนาจตามตำแหน่ง 3) ด้านอำนาจการบังคับ 4) ด้านอำนาจการอ้างอิง 5) ด้านอำนาจข่าวสาร

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามเพศพบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจตามตำแหน่ง ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจการอ้างอิง และด้านอำนาจข่าวสาร และจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 สรุปได้ ดังนี้ 1) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารควรพัฒนาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาการจัดสรรอัตราค่าจ้าง การให้ความรู้และแนวทางเกี่ยวกับการควบคุมภายใน หน่วยงาน การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 2) ด้านอำนาจตามตำแหน่ง ผู้บริหารควรพัฒนาเรื่องการใช้กฎระเบียบในการนิเทศการศึกษา การควบคุมให้ครูทุกคนต้องปฏิบัติตาม กฎอย่างเคร่งครัด การรักษาวินัยและความประพฤติ การใช้กฎระเบียบในการเลื่อนขั้น เงินเดือน 3) ด้านอำนาจการบังคับ ผู้บริหารควรพัฒนาเรื่องการใช้อำนาจการบังคับ ในการชี้ให้ครูที่ขาดการเชื่อฟัง ไม่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายเห็นบทลงโทษตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ทั้งในการจัดการเรียนการสอน การมาปฏิบัติราชการ และการประพฤติปฏิบัติตน 4) ด้านอำนาจการอ้างอิง ผู้บริหารควรพัฒนาเรื่องการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 5) ด้านอำนาจข่าวสาร ผู้บริหารควรพัฒนาเรื่องสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน งานพัฒนาระบบและเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา งานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

คำสำคัญ : ความคิดเห็น, การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study teachers' opinions towards power exercises of school administrators under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 29, 2) compare the teachers' opinions towards power exercises of school administrators under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 29, and 3) study guidelines for developing power exercises of school administrators under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 29. This research was conducted in two stages: The first stage was to study the teachers' opinions towards the power exercises of school administrators under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 29. The sample consisted of 302 people; the research tool was a questionnaire with discrimination index between 0.07-0.66, and the reliability was 0.88. The data were analyzed by frequencies, means, percentage, average and standard deviation. The comparison of the opinions towards the power exercises of the school administrators classified by status, genders, by using t-test Independent, and classified by teaching experiences by using F-test: One Way ANOVA. The second stage was to study the guidelines for developing the power exercises of the school administrators under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 29 by interviewing. The sample consisted of 20 peoples, selected by purposive sampling. The tool for gathering data was the interview guideline with its index of item objective congruence at 1.00 in all items. The data was analyzed by content analysis and summarized by narrative.

The results of the research were as follows:

1. The teachers' opinions towards the power exercises of school administrators under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 29, as a whole, it were at high level. When considered each aspect, it revealed to be high level in all 5 aspects; 1) Expert, 2) Legitimate, 3) Coercive, 4) Reference, and 5) Information

2. The results of comparison of the opinions towards the power exercises of school administrators under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 29, classified by genders, we found that the overall was different at the statistically significant 0.05 level, when consider each aspect, there were different in all aspects at the statistically significant at 0.05 level which consisted of; 1) Expert, 2) Legitimate, 3) Coercive, 4) Reference, and 5) Information. When classified by teaching experiences, we found that it was not different at the statistically significant 0.05 level.

3. The results of the guidelines for developing the power exercises of the school administrators under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 29 revealed as follows: 1) Expert Power, the administrator should develop in the area of curriculum development, research for educational quality development, personnel planning, knowledge and guideline on organizational control, and budget planning and proposal, budget allocation, financial management, accountant and resource management. 2) Legitimate power, the administrator should develop in the areas of regulations related to supervision and control teachers' performance, disciplines and, regulation on salary and promotion. 3) Coercive Power, the administrator should develop on command power, punishment, both on teaching, working on time, and behaviors. 4) Reference Power, the administrator should develop in the areas of cooperation of academic development and co-working with other organizations to promote efficient performance. 5) Information Power, the administrator should develop in the areas of educational medias, innovation and technology, educational supervision, counseling, promoting community knowledge, systems and information networking development, cooperation and educational network development, information technology, and public relations on education.

Keywords: Opinions, Power Exercises of School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ ฉลาดเฉลียว การบริหารการจัดการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญมากที่สุด เพราะจะเป็นเป้าหมายหลอม ชัดเจนแนวคิดให้ประชากรเป็นผู้มีศักยภาพของประเทศ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหาร บทบาทหน้าที่ ความสำคัญของการบริหารการศึกษา ต้องมีความรู้เกี่ยวกับแนวคิด หลักทฤษฎีการบริหารการศึกษา พร้อมทั้งสามารถนำความรู้ต่างๆ ดังกล่าว ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความรอบรู้เกี่ยวกับการจัดการดำเนินการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นผู้นำ รู้วิธีการปรับเปลี่ยน และพัฒนาองค์การให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ สามารถคิดวิเคราะห์ และเข้าใจปัญหาการบริหารการศึกษา (เกษิณ ชินวงศ์, 2550 : 2) ฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ แม้ว่าในความเป็นจริงแล้ว ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นกำลังหลักในการดำเนินงานก็ตาม แต่หากขาดผู้บริหารที่มี

ความรู้ความสามารถและทักษะแล้ว สถานศึกษาก็ขาดแกนยึดเหนี่ยวและขาดพลังขับเคลื่อนที่สำคัญไป ทำให้องค์การหรือสถานศึกษาเกิดความอ่อนแอและนำไปสู่การล่มสลายได้ในที่สุด (วรารณ พรหมรัตน์, 2554 : 1) สถานศึกษาจึงมีภารกิจหลัก คือ การจัดการศึกษาและการบริหาร ซึ่งต้องใช้ทั้งกระบวนการและปัจจัย จึงจะบรรลุในกระบวนการที่จะต้องอาศัยทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีศักยภาพหลายด้าน จึงจะสามารถบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ (ธีระ รุญเจริญ, 2546 : 5)

การสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้ผู้บริหารมีพลังอำนาจในการควบคุมทรัพยากรขององค์การ ตลอดจนการให้คุณให้โทษกับบุคลากร ส่งผลให้องค์การบริหารบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนประโยชน์ การเอามาเป็นพวก การสร้างพันธมิตร การมีอิทธิพลในการกำหนดเกณฑ์ การควบคุมข้อมูล และการให้บริการพิเศษ (อมรารัตน์ กิจธิคุณ, 2555 : 29) การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ซึ่งเป็นตัวกำหนดให้ผู้บริหารได้คิดวิเคราะห์ในการเลือกใช้อำนาจต่าง ๆ ที่ตนเองมีอยู่อย่างเหมาะสมและยุติธรรมเพื่อก่อให้เกิดความผูกพัน การยินยอมปฏิบัติงานตามคำสั่งโดยปราศจากแรงต้าน ผู้บริหารที่เลือกใช้อำนาจอย่างเหมาะสม จะเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานของผู้บริหารประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (พิกุล ดีพิजरณ, 2548 : 50)

การใช้อำนาจมีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะผู้บริหารสามารถใช้อำนาจในการตัดสินใจ สั่งการ ควบคุม ดูแล ชี้แนะ และให้กำลังใจแก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง หากองค์การใดผู้บริหารไม่มีอำนาจและไม่สามารถใช้อำนาจได้ มักนำไปสู่การบริหารงานแบบเผด็จการ ในการบริหารงานหรือองค์การให้ประสบผลสำเร็จย่อมประสบปัญหาหลายประการ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากความแตกต่างของบุคลากรในหน่วยงาน และการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ รวมไปถึงผู้บริหารใช้พลังอำนาจและอำนาจหน้าที่ไม่เหมาะสมกับคนและงาน จึงทำให้งานประสบความสำเร็จล้มเหลวหรือไม่ตรงเป้าหมาย (วิไล ลำสิงห์, 2550 : 3) ในขณะเดียวกัน ถ้าหากผู้บริหารใช้อำนาจบังคับบัญชาที่เคร่งครัด มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะเฉพาะ มีกฎเกณฑ์การควบคุมอย่างเข้มงวด การทำงานที่มุ่งแต่ผลงานมากเกินไปโดยไม่คำนึงถึงผู้ร่วมงานย่อมมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ในบางครั้งผู้บริหารใช้อำนาจอย่างขาดความชอบธรรม อ้างข้อกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ มาใช้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการใช้พลังอำนาจตามความพอใจและอารมณ์ของตนเอง (ดัดชนี คงทนต์, 2558 : 2) หากผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ อำนาจ และการใช้อำนาจ ก็จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ พฤติกรรมการแสวงหาอำนาจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารได้มาพร้อมภาระหน้าที่ และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนพึงระวังในการใช้เป็นอย่างดี การเป็นผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจ อำนาจหน้าที่และสิทธิ (อาคม วัฒนไชย, 2547 : 9) ดังนั้นหากเปรียบร่างกายคือ องค์การหรือโรงเรียน ผู้บริหารจึง

เปรียบเสมือนสมองที่มีหน้าที่คิด ตัดสินใจ สั่งการให้อวัยวะภายในร่างกายทำงาน เปรียบได้กับแผนกต่างๆ ภายในองค์กรหรือสถานศึกษา ทำงานให้สัมพันธ์กันจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (วรารณ พรหมรัตน์, 2554 : 2)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่ซึ่งมีประสบการณ์การบริหารน้อย ทำให้การบริหารจัดการด้านงานวิชาการเป็นไปอย่างด้อยประสิทธิภาพ จนทำให้ผลสัมฤทธิ์ของการทดสอบระดับชาติ (O-Net) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต่ำกว่าระดับประเทศ ทั้งนี้เกิดจากสาเหตุสำคัญประการหนึ่งคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ซึ่งผู้บริหารไม่สามารถแก้ปัญหาได้ เนื่องจากมีประสบการณ์น้อย หรือไม่สามารถนำหลักการบริหารมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารในสังกัดไม่สามารถจัดการกับปัญหาอัตราการออกกลางคันของนักเรียนที่สูงได้ ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารยังไม่สามารถวางแผนและนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารไม่สามารถพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีมาตรฐาน หรือมีการจัดการศึกษาที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจต่อนักเรียนในเขตพื้นที่บริการ เพื่อให้เกิดความตั้งใจที่จะสมัครเข้าเรียน ซึ่งจะเห็นได้ว่า การรับนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดยังไม่สอดคล้องกับจำนวนนักเรียนในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน (แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2560 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29, 2560: 38-42)

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 เพื่อนำผลของการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางปฏิบัติให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามสถานภาพของครู ประกอบด้วยเพศและประสบการณ์
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ตามความคิดเห็นของครู

ขอบเขตของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำนวน 1,453 คน ได้มาจากการเลือกโรงเรียนร้อยละ 40 จากโรงเรียนทั้งหมด 81 โรงเรียน ได้โรงเรียนที่เลือกจำนวน 32 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำนวน 302 คน จาก 32 โรงเรียน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของครู ประกอบด้วย เพศ และ ประสบการณ์ในการสอน ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามตำแหน่ง อำนาจการบังคับ อำนาจการอ้างอิง และอำนาจข่าวสาร

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำนวน 1,453 คน ได้มาจากการเลือกโรงเรียนร้อยละ 40 จากโรงเรียนทั้งหมด 81 โรงเรียน ได้โรงเรียนที่เลือกจำนวน 32 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ครูจำนวน 20 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา คือแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามตำแหน่ง อำนาจการบังคับ อำนาจการอ้างอิง และอำนาจข่าวสาร

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 กลุ่มตัวอย่าง คือครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามจำนวน 45 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.06 ถึง 0.66 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดำเนินการเก็บข้อมูลได้จำนวน 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สถิติที (t-test) กรณีกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้

อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์สอนของครู และใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' 's Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่กรณี พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ใช้วิธีสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ครูจำนวน 20 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นการสัมภาษณ์ 5 ประเด็น ประกอบด้วย อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามตำแหน่ง อำนาจการบังคับ อำนาจการอ้างอิง และอำนาจข่าวสาร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปในเชิงบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และทุกข้อของทุกด้าน คือ 1) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ 2) ด้านอำนาจตามตำแหน่ง 3) ด้านอำนาจการบังคับ 4) ด้านอำนาจการอ้างอิง 5) ด้านอำนาจข่าวสาร

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจตามตำแหน่ง ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจการอ้างอิง และด้านอำนาจข่าวสาร และจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารควรพัฒนา ดังนี้ 1) ด้านงานวิชาการ ผู้บริหารควรพัฒนาด้านงานวิชาการในเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา 2) ด้านงานบริหารบุคคล ผู้บริหารควรพัฒนาด้านงานบริหารบุคคลในเรื่อง การให้ความรู้เกี่ยวกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การจัดสรรอัตราค่าจ้าง 3) ด้านงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารควรพัฒนาด้านงานบริหารทั่วไป ในเรื่อง การช่วยเหลือในการพัฒนาระบบและ

เครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ให้ความรู้และแนวทางเกี่ยวกับการควบคุมภายในหน่วยงาน 4) ด้านงานงบประมาณ ผู้บริหารควรพัฒนาด้านงานงบประมาณ ในเรื่อง การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การจัดทำและเสนอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3.2 ด้านอำนาจตามตำแหน่ง ผู้บริหารควรพัฒนา ดังนี้ 1) ด้านงานวิชาการ ผู้บริหารควรพัฒนาด้านงานวิชาการในเรื่อง การบริหารงานวิชาการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การใช้กฎระเบียบในการนิเทศการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านงานบริหารบุคคล ผู้บริหารควรพัฒนาด้านงานบริหารบุคคลในเรื่อง การควบคุมให้ครูทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด การรักษาวินัยและความประพฤติ การใช้กฎระเบียบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน การควบคุมและใช้กฎระเบียบ การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ 3) ด้านงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารควรพัฒนาด้านงานบริหารทั่วไป ในเรื่อง งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กร หน่วยงาน และสถาบันทางสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่และหน่วยงานอื่น 4) ด้านงานงบประมาณ ผู้บริหารควรพัฒนาด้านงานงบประมาณ ในเรื่องการจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3.3 ด้านอำนาจการบังคับ ผู้บริหารควรพัฒนาดังนี้ 1) ด้านงานวิชาการ ผู้บริหารควรพัฒนาด้านงานวิชาการในเรื่อง การนิเทศการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน 2) ด้านงานบริหารบุคคล ผู้บริหารควรพัฒนาด้านงานบริหารบุคคลในเรื่อง พัฒนาการบริหารโดยใช้อำนาจการบังคับในการชี้ให้ครูที่ขาดการเชื่อฟัง ไม่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย เห็นบทลงโทษตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ทั้งในการจัดการเรียนการสอน การมาปฏิบัติราชการ การประพฤติปฏิบัติตน 3) ด้านงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารควรพัฒนาด้านงานบริหารทั่วไป ในเรื่อง การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป งานธุรการ งานอาคารสถานที่ 4) ด้านงานงบประมาณ ผู้บริหารควรพัฒนาด้านงานงบประมาณ ในเรื่อง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำและเสนอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี และการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3.4 ด้านการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน ผู้บริหารควรพัฒนาดังนี้ 1) ด้านงานวิชาการ ผู้บริหารควรพัฒนาด้านงานวิชาการในเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 2) ด้านงานบริหารบุคคล ผู้บริหารควรพัฒนาด้านงานบริหารบุคคลในเรื่อง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 3) ด้านงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารควรพัฒนาด้านงานบริหารทั่วไป ในเรื่อง งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 4) ด้านงานงบประมาณ ผู้บริหารควรพัฒนาด้านงานงบประมาณในเรื่อง การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

3.5 ด้านอำนาจข่าวสาร ผู้บริหารควรพัฒนาดังนี้ 1) ด้านงานวิชาการ ผู้บริหารควรพัฒนาด้านงานวิชาการในเรื่อง การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 2) ด้านงานบริหารบุคคล ผู้บริหารควรพัฒนาด้านงานบริหารบุคคลในเรื่อง การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 3) ด้านงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารควรพัฒนาด้านงานบริหารทั่วไป ในเรื่อง งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กร หน่วยงาน และสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษางานประสานราชการกับเขตพื้นที่และหน่วยงานอื่น 4) ด้านงานงบประมาณ ผู้บริหารควรพัฒนาด้านงานงบประมาณในเรื่อง การจัดทำและเสนอขอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

อภิปรายผล

1. การอภิปรายผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และในรายด้านและรายข้อก็อยู่ในระดับมาก ทุกด้านและทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามตำแหน่ง อำนาจการบังคับ อำนาจการอ้างอิง และอำนาจข่าวสาร ในการบริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับหลักการและแนวปฏิบัติที่ดีในแต่ละด้านจึงทำให้ครูเห็นว่าผู้บริหารใช้อำนาจอยู่ในระดับมากและมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ ประภาสัย (2557 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการ

วิจัย เรื่อง พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษิณ ชินวงศ์ (2550 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณวีร์ คำแผลง (2555 : บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต เมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต เมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การอภิปรายผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล ลำสิงห์ (2550: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอนโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการบริหารงานโดยรวมและด้านอำนาจข่าวสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ ประภาสัย (2557 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านอำนาจบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไวกพ สุขกระโทก (2556 :

บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การอภิปรายผลการศึกษานวทางการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารควรพัฒนาในประเด็นต่อไปนี้เป็น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา การให้ความรู้เกี่ยวกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การจัดสรรอัตรากำลัง การช่วยเหลือในการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ให้ความรู้และแนวทางเกี่ยวกับการควบคุมภายในหน่วยงาน การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารบัญชีการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ จากผลการวิจัยดังกล่าวเห็นว่า แนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัสมาตี เจอะอาแซ ดิลก (2558 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายยะรัง อำเภอยะรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ควรพัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญโดยต้องมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ ควรติดตามงานอย่างต่อเนื่อง ควรกระจายอำนาจในการทำงาน ควรเคารพความคิดของครูและยึดมติที่ประชุมในการทำงาน ควรมีการวางแผนการบริหารงานอย่างรอบคอบ ควรให้ข้อมูลที่ทันสมัยแก่ครู เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการตัดสินใจ และควรมีการทำงานร่วมกันภายในศูนย์เครือข่ายให้มากขึ้นกว่าเดิม

3.2 ด้านอำนาจตามตำแหน่งผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาในประเด็นต่อไปนี้เป็น การบริหารงานวิชาการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การใช้กฎระเบียบในการนิเทศการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอน ควบคุมให้ครูทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด การรักษาวินัยและความประพฤติ การใช้กฎระเบียบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน การควบคุมและใช้กฎระเบียบ การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการงบประมาณบุคลากรและบริหารทั่วไป การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบบอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน

องค์กร หน่วยงาน และสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่และหน่วยงานอื่น การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ จากผลการวิจัยดังกล่าวเห็นว่า แนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สายัณห์ รอดจันทิก (2556 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า ผู้บริหารควรใช้อำนาจในตำแหน่งให้เหมาะสมกับงาน โดยมีการวางแผน การดำเนินการ และติดตามผลอย่างเหมาะสม

3.3 ด้านอำนาจการบังคับผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาในประเด็นต่อไปนี้เป็น การนิเทศการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน พัฒนาการบริหารโดยใช้อำนาจการบังคับในการชี้ให้ครูที่ขาดการเชื่อฟัง ไม่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายเห็นบทลงโทษตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ทั้งในการจัดการเรียนการสอน การมาปฏิบัติราชการ การประพฤติปฏิบัติตน การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการงบประมาณบุคลากรและบริหารทั่วไป งานธุรการ งานอาคารสถานที่ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี และการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ จากผลการวิจัยดังกล่าวเห็นว่า แนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัสมาตี เจอะอาแซ ดิลก (2558 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายยะรัง อำเภอยะรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาการใช้อำนาจการบังคับให้เหมาะสม โดยต้องมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ ควรติดตามงานอย่างต่อเนื่อง

3.4 ด้านอำนาจการอ้างอิง ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารควรพัฒนาในประเด็นต่อไปนี้เป็น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน จากผลการวิจัยดังกล่าวเห็นว่า แนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายัณห์ รอดจันทิก (2556 :

บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการใช้อำนาจอ้างอิงให้เหมาะสม

3.5 ด้านอำนาจข่าวสาร ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารควรพัฒนาในประเด็นต่อไปนี้เป็น การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กร หน่วยงาน และสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษาประสานราชการกับเขตพื้นที่และหน่วยงานอื่น การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน จากผลการวิจัยดังกล่าวเห็นว่า แนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัสมาตี เจอะอาแซ ดิลก (2558 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายยะรัง อำเภอยะรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรใช้อำนาจข่าวให้เหมาะสม โดยต้องมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ ควรติดตามงานอย่างต่อเนื่อง ควรกระจายอำนาจในการทำงาน ควรเคารพความคิดของครูและยึดมติที่ประชุมในการทำงาน ควรให้ข้อมูลที่ทันสมัยแก่ครู เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการตัดสินใจ และควรมีการทำงานร่วมกันภายในศูนย์เครือข่ายให้มากขึ้นกว่าเดิม

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ค้นพบจากการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารมีการใช้อำนาจได้ดีแล้วและควรพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น คือ การวินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณโดยยึดแนวทางในสิ่งที่ตนเองมีความรู้ความสามารถและความถนัด การวินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาโดยยึดแนวทางในสิ่งที่ตนเองมีความรู้ความสามารถและความถนัด และการวินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณโดยยึดแนวทางในสิ่งที่ตนเองมีความรู้ความสามารถและความถนัด ส่วนการใช้

อำนาจความเชี่ยวชาญ ที่ควรปรับปรุง คือ การวินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน ร่วมกันพัฒนาการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาโดยยึดแนวทางในสิ่งที่ตนเอง มีความรู้ความสามารถและความถนัด การวินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกัน พัฒนาดตนเองโดยยึดแนวทางในสิ่งที่ตนเองมีความรู้ความสามารถและความถนัด และการ วินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดย ยึดแนวทางในสิ่งที่ตนเองมีความรู้ความสามารถและความถนัด

1.2 ด้านอำนาจตามตำแหน่ง ผู้บริหารมีการใช้อำนาจได้ดีแล้วและควรพัฒนาให้ ยิ่งขึ้น คือ การวินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาโดยยึดระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติที่ดีเป็นหลัก การ วินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมโดย ยึดระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติที่ดีเป็นหลัก และการวินิจฉัยสั่งการในส่งเสริมและยก ย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรในโรงเรียนโดยยึดระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติที่ดีเป็น หลัก ส่วนการใช้อำนาจตามตำแหน่งที่ควรปรับปรุง คือ การวินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากร ในโรงเรียนร่วมกันพัฒนางานกิจการนักเรียนโดยยึดระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติที่ดีเป็น หลัก การวินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษาโดยยึดระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติที่ดีเป็นหลักและ การ วินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาโดย ยึดระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติที่ดีเป็นหลัก

1.3 ด้านอำนาจการบังคับ ผู้บริหารมีการใช้อำนาจได้ดีแล้วและควรพัฒนาให้ด้ ยิ่งขึ้น คือ การวินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อ การศึกษาโดยยึดหลักการสร้างความเกรงกลัวต่อการถูกลงโทษ การวินิจฉัยสั่งการให้ครูและ บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณโดยยึดหลักการ สร้างความเกรงกลัวต่อการถูกลงโทษ และการวินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน ร่วมกันพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยยึดหลักการสร้างความเกรงกลัว ต่อการถูกลงโทษ ส่วนการใช้อำนาจการบังคับที่ควรปรับปรุง คือ การวินิจฉัยสั่งการให้ครูและ บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาโดยยึดหลักการสร้างความเกรงกลัว ต่อการถูกลงโทษ การวินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาการดำเนินงาน ชุรกิจโดยยึดหลักการสร้างความเกรงกลัวต่อการถูกลงโทษ และการวินิจฉัยสั่งการให้ครูและ บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาโดยยึด หลักการสร้าง ความเกรงกลัวต่อการถูกลงโทษ

1.4 ด้านอำนาจการอ้างอิง ผู้บริหารมีการใช้อำนาจได้ดีแล้วและควรพัฒนาให้ด้ ยิ่งขึ้น คือ การวินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษาโดยยึดแนวทางตามหลักการทฤษฎี ผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญเป็นหลักใน

การปฏิบัติ การวินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยยึดแนวทางตามหลักการทฤษฎี ผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญเป็นหลักในการปฏิบัติ และการวินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยยึดแนวทางตามหลักการทฤษฎี ผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญเป็นหลักในการปฏิบัติ ส่วนการใช้อำนาจการอ้างอิง ที่ควรปรับปรุง คือ การวินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณโดยยึดแนวทางตามหลักการทฤษฎี ผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญเป็นหลักในการปฏิบัติ การวินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาตนเองโดยยึดแนวทางตามหลักการทฤษฎี ผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญเป็นหลักในการปฏิบัติ และ การวินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยยึดแนวทางตามหลักการทฤษฎี ผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญเป็นหลักในการปฏิบัติ

1.5 ด้านอำนาจข่าวสาร ผู้บริหารมีการใช้อำนาจได้ดีแล้วและควรพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น คือ การวินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยยึดข้อมูลข่าวสารที่เป็นกระแสนิยมและได้รับการยอมรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติ การวินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาโดยยึดข้อมูลข่าวสารที่เป็นกระแสนิยมและได้รับการยอมรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และ การวินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศโดยยึดข้อมูลข่าวสารที่เป็นกระแสนิยมและได้รับการยอมรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ส่วนการใช้อำนาจข่าวสารที่ควรปรับปรุง คือ การวินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนางานกิจการนักเรียนโดยยึดข้อมูลข่าวสารที่เป็นกระแสนิยมและได้รับการยอมรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติ การวินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาการดำเนินงานธุรการโดยยึดข้อมูลข่าวสารที่เป็นกระแสนิยมและได้รับการยอมรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และการวินิจฉัยสั่งการให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยยึดข้อมูลข่าวสารที่เป็นกระแสนิยมและได้รับการยอมรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง หรือโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

2.2 ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้อำนาจและการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กษิณณ ชินวงศ์. (2550). การใช้อำนาจผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญใจ ประภาลัย. (2557). พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ญาณวีร์ คำแผลง. (2555). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดัชนี คงพันธุ์. (2558). การใช้อำนาจของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- พิกุล ดีพิจารณา (2548). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรารณ พรหมรัตน์. (2554). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไล ลำสิงห์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไวภพ สุขกระโทก. (2556).). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สายัณห์ รอดจันทิก. (2556). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. (2559). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29*. อุบลราชธานี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29.
- สุริวัลย์ ดาราพงษ์. (2557). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัย บุรพา.
- อมรรัตน์ กิจธิคุณ (2555). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูโรงเรียนสตรีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- อาคม วัดไธสง. (2547). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2 สงขลา: การกิจเอกสารและตำรามหาวิทยาลัยทักษิณ
- อัสมาดี เจอะอาแซ ดิลก. (2558). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายยะรัง อำเภอยะรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.