

การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

A STUDY ON THE USE OF DIRECTOR EDUCATIONAL POWER IN CHOMPHU SUB-
DISTRICT UNDER PHITSANULOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE2

ชเนตร์ ศรีวิชัย¹, นิรดา เวชญาลักษณ์²

Chaned Sriwichai¹, Nirada Wechayaluck²

Corresponding Author E-mail: Chaned.s@psru.ac.th

Received: March 09, 2023; Revised: March 17, 2023, 2023; Accepted: April 04, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพิษณุโลก เขต 2 เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้กลุ่มประชากรในการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน และครู 72 คน รวมทั้งสิ้น 77 คน เครื่องมือคือแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่น 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพิษณุโลก เขต 2 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อำนาจการให้รางวัล รองลงมาคือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อำนาจการบังคับ เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อำนาจจากการให้รางวัล พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกอบอุ่นเป็นกันเอง เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อำนาจจากการบังคับ พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาตัดเงินเดือนผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาที่กระทำผิดกฎระเบียบก่อนการลงโทษอย่างสม่ำเสมอ ทุกครั้ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำทัณฑ์บนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิด

คำสำคัญ : อำนาจ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ครู

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

¹Student in Master of Education Degree, Educational Administration, Pibulsongkram Rajabhat University

²อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

²Advisor, Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University

Abstract

This research aimed to study on the use of director educational power in Chomphu sub-district, Noen Maprang district under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2. The population consisting of 5 directors educational and 72 teachers, totally 77 people. The research instrument was 5 level evaluation questionnaires with a reliability at 0.97. Data were analyzed using mean and standard deviation. The research results were as follows;

The use of director educational power in Chomphu sub-district, Noen Maprang district of Phitsanulok primary educational service area office 2. It was a high level at all aspects, with the highest average was Reward, followed by Legitimate, Referent, Expert, whereas, the aspect with the lowest mean was Coercive. When considering the aspect with the highest mean Reward, it was found that the item with the highest mean was that the school administrators considered merit. Fair promotion of subordinates' salaries and the item with the lowest mean was that the school administrators make their subordinates feel warm and friendly. The lowest aspect average was the Coercive. It was found that the item with the highest average was the school administrator warning subordinates who often violate the regulations before punishment and the item with the lowest mean was the school administrator released the teachers and staff of the criminal school on parole

Keywords: power, director educational, teacher

บทนำ

บทบาททางการศึกษาในปัจจุบัน และในอนาคตจะทวีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากมีปัจจัย หรือการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การศึกษาจึงเป็นกระบวนการเตรียมความพร้อมของประชากรในสังคมไทย ให้มีความก้าวหน้าทันยุคใหม่อย่างมั่นคง ในการบริหารการศึกษามีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษามีบทบาทมากที่สุดใน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสังคมไทย ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาจะให้ประสบผลสำเร็จจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ และปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 ที่เป็นกฎหมายหลักในการจัดการศึกษาแห่งประเทศไทยใน มาตรา 37 ได้กำหนดว่า การบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงระดับของ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัด การศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ให้รัฐมนตรี โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553: 2)

แนวทางการบริหารสถานศึกษาข้างต้นที่กล่าวมา จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อน สถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ หรือ ความเป็นผู้นำที่ดีที่ ธีรดา เวชญาลักษณ์ กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้บริหารที่ดีจะต้องมี คุณลักษณะผู้นำที่มีความคิดกว้างไกล ทันเหตุการณ์กับโลกยุคโลกาภิวัตน์ไร้พรมแดน ผู้บริหารที่ดีต้องเรียนรู้แนวคิด และวิธีการใหม่ๆ แล้วนำไปเสริมกับแนวคิด และวิธีการที่ดี ต่อยอดหลักโครงสร้าง และส่วนต่างๆ ให้สัมพันธ์กัน บ่งบอกถึง ลักษณะที่เป็นองค์การรวม มองด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรมอย่างสัมพันธ์กัน และเป็นระบบ มีการบูรณาการ ร่วมกันเพื่อการบริหารในหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จในอนาคต (ธีรดา เวชญาลักษณ์. 2560: 21) ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาจึงต้องมีความเป็นผู้นำ โดยความเป็นผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่ หรืออำนาจแฝง ในการกำหนด พฤติกรรมหรือความรู้สึกของบุคคลอื่นๆ ให้ยินยอมปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ อิทธิพลของผู้นำแต่ละคนจะ แตกต่างกันไปตามการกระทำของผู้นำ ผู้นำบางคนอาจมีอิทธิพลในด้านของความเคารพนับถือ ความชื่นชม ความพึงพอใจของ ผู้อื่น เนื่องจากผู้นำเป็นผู้มีพระคุณ อาจเรียกว่ามีอำนาจบารมี หรืออำนาจพระเดชพระคุณนั่นเอง (เนตร์พัฒนา ยาวีราษ. 2560: 3)

การใช้อำนาจหน้าที่หรืออำนาจแฝง ผู้นำสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่จะแสดงถึงความสามารถในการ สร้างแรงจูงใจให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาตลอดเวลา สอดคล้องกับสัมฤทธิ์ กางเพ็ง กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ในยุคปัจจุบัน ถือว่าเป็นเรื่องของการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ การใช้อำนาจ และอิทธิพล ซึ่งเกี่ยวข้องกับทิศทาง คอยช่วยให้ทุกคน ในองค์การมั่นใจว่าสามารถเดินทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการแน่นอน ถูกทิศทาง (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2557: 1) เช่นเดียวกับ สถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้นำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ต้องอาศัยอำนาจ อิทธิพล การจูงใจ และการปฏิบัติงานระหว่างบุคคล ซึ่งการบริหารงานด้านบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ได้ให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของบุคลากรด้วย (ขวัญจิตร อักษร. 2565: 2) ซึ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดขึ้นได้ทั้ง ด้านบวก และด้านลบ สอดคล้องกับทฤษฎีอำนาจของเฟรนซ์และราเวน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1)อำนาจจากการให้รางวัล เป็นการส่งเสริมให้ขวัญหรือกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ การพิจารณาความดีความชอบ ตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 72 ว่าให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษา และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบ

สมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547 : 25)

2) อำนาจจากการบังคับ เป็นการใช้กฎระเบียบวินัยของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา หากทำผิดระเบียบวินัยจะมีการลงโทษ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวดที่ 6 เรื่อง วินัย และการรักษาวินัย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 27 - 31)

3) อำนาจตามกฎหมาย เป็นการใช้อำนาจทางการบริหารให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 27 เรื่องอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 11)

4) อำนาจจากการอ้างอิง เป็นการใช้อำนาจที่อ้างอิงมาจากบุคคลที่มีภูมิหลังคล้ายตนเอง หรือผู้มีอำนาจมากกว่า เช่น ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 24 เรื่องให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บริหารราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยใช้อำนาจ และหน้าที่ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 10)

5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ เป็นการแสดงออกถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากการพัฒนาตนเองจนมีวิทยฐานะตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 42 ว่าให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 15)

จากการทบทวนวรรณกรรมการใช้อำนาจทั้ง 5 ด้าน ตามทฤษฎีของเฟรนซ์และราเวน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อำนาจจำแนกตามฐานอำนาจ 5 ด้าน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ได้ดังต่อไปนี้ 1) อำนาจจากการให้รางวัล คือ การให้คำชมเชย ให้รางวัล ให้เครื่องเชิดชูเกียรติ การเลื่อนเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่นแก่ครู 2) อำนาจจากการบังคับ คือ การใช้กฎระเบียบวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแก่ครู มีสิทธิดำเนินการทางวินัยสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้น แล้วรายงานต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูงต่อไป 3) อำนาจตามกฎหมาย คือ การควบคุม การดูแล ส่งเสริม สนับสนุน พิจารณาเสนอความดีความชอบ จัดทำมาตรฐานภาระงาน ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 4) อำนาจจากการอ้างอิง คือ ใช้การอ้างอิงหน้าที่จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เรื่อง การพิจารณาเสนอความดีความชอบ เสนอแนะการบรรจุ และแต่งตั้งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่นที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา 5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ คือ การมีตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีคุณวุฒิใดที่เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาไว้ใช้ในการปฏิบัติงาน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 10 - 31) และผลของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณิชดา โกรทินธาคม พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้ายคลึงกัน (ณิชดา โกรทินธาคม. 2562: 667) แสดงให้เห็นว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษาต้องเลือกใช้อำนาจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

จากนโยบายที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่มุ่งเน้นความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการบริหารการศึกษาภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อสามารถนำไปเป็นข้อมูลให้

ผู้บริหารระดับสูงนำไปพัฒนาการใช้อำนาจ หรือหาแนวทางการใช้อำนาจที่เหมาะสมต่อบริบทของหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีตัวแปรคืออำนาจทั้ง 5 ด้าน ตามทฤษฎีฐานอำนาจ 5 ด้าน ของเฟรนช์และราเวน (French, & Raven. 1959: 151 – 164) เป็นแนวคิดหลัก และศึกษาทฤษฎีอำนาจจากนักวิชาการท่านอื่นอีก 11 ท่านเป็นแนวคิดรอง ได้แก่ Etzioni (1975, อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา. 2560: 235 - 236), McClelland (1975: 402 – 404), Raven, & Kruglanski (1975: 177), Weber (1978, Weber (1986), อ้างถึงใน พัทรินทร์ สิริสุนทร. 2558: 68), Robbins (1983: 134), Hersey, & Blanchard (1993: 235), Hoy, & Miskel (1991: 225 - 226), (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2556: 153 – 155), (สมเกียรติ วันทะนะ. 2557: 23 – 37), เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2560: 70), อีร์คักดี อุปรมัย อุปไมยอิชัย และคณะ (2563: 57) แต่ผู้วิจัยไม่ได้ทำการศึกษาผลกระทบจากการใช้อำนาจ 3 ด้าน (Effect of Power) ได้แก่ 1) การมอบหมาย (Commitment) 2) การปฏิบัติตาม (Compliance) และ 3) การต่อต้าน (Resistance)

จากการทบทวนวรรณกรรมตามทฤษฎีฐานอำนาจ 5 ด้าน ของเฟรนช์และราเวน และศึกษาทฤษฎีอำนาจจากนักวิชาการท่านอื่นอีก 11 ท่าน ได้อำนาจ 5 ด้าน ดังนี้ 1) อำนาจจากการให้รางวัล 2) อำนาจจากการบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจจากการอ้างอิง และ 5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ เมื่อประกอบกับการพิจารณาการใช้อำนาจจะสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ดังนี้ 1) อำนาจจากการให้รางวัล เป็นการส่งเสริมให้ช่วยเหลือหรือกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ การพิจารณาความดีความชอบ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 72 ว่าให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 25) 2) อำนาจจากการบังคับ เป็นการใช้กฎระเบียบวินัยของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา หากทำผิดระเบียบวินัยจะมีการลงโทษ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวดที่ 6 เรื่องวินัย และการรักษาวินัย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 27 - 31) 3) อำนาจตามกฎหมาย เป็นการใช้อำนาจทางการบริหารให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 27 เรื่องอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 11) 4) อำนาจจากการอ้างอิง เป็นการใช้อำนาจที่อ้างอิงมาจากบุคคลที่มีภูมิหลังคล้ายตนเอง หรือผู้มีอำนาจมากกว่า เช่น ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 24 เรื่องให้อำนาจกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บริหารราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยใช้อำนาจ และหน้าที่ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 10) 5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ เป็นการแสดงออกถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากการพัฒนาตนเองจนมีวิถีสถาณะ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 42 ว่าให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 15)

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการสำรวจ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากรในการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และครู จำนวน 72 คน จากโรงเรียนในตำบลชมพู อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 รวมจำนวนทั้งสิ้น 77 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู เป็นแบบตรวจสอบรายการข้อความ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประกอบไปด้วย 5 ด้าน และมีคำถามจำนวน 28 ข้อคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 121) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เท่ากับ 0.97

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู

2. ผู้วิจัยส่ง และรับแบบสอบถาม ให้กับประชากรในการศึกษา จำนวน 77 ฉบับ

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม จากประชากรในการศึกษา จำนวน 77 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ โดยหาค่าร้อยละ (%) และค่าความถี่ (f)

2. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จะวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ในรายด้านทั้ง 5 ด้าน และมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 121) อนึ่งการรวมอำนาจบางประเภทเข้าด้วยกันอาจส่งผลทางลบที่ตรงกันข้าม โดยทำให้อำนาจลดลง โดยเฉพาะการใช้อำนาจเพื่อข่มขู่ (Coercive Power) (สุเทพ

พงศ์ศรีวัฒน์. 2550: 104) ดังนั้นผู้วิจัยจึงไม่ทำการหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของอำนาจทั้ง 5 ด้านในภาพรวม ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ในรายด้าน แต่ละด้านเท่านั้น

ผลการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อำนาจจากการให้รางวัล รองลงมา คือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการอ้างอิง อำนาจจากความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อำนาจจากการบังคับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. อำนาจจากการให้รางวัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกอบอุ่นเป็นกันเอง และสะดวกสบายในการทำงาน

2. อำนาจจากการบังคับ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาตักเตือนครู และบุคลากรในสถานศึกษาที่กระทำผิดกฎระเบียบก่อนการลงโทษอย่างสม่ำเสมอทุกครั้ง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำทัณฑ์บนแก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษาที่กระทำผิด

3. อำนาจตามกฎหมาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจในการบริหารตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งตามกฎหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาออกคำสั่งโดยตรง หรือสั่งผ่านผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

4. อำนาจจากการอ้างอิง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ข้อ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และอุทิศตนในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวมีความประพฤติดีงาม มีศีลธรรมเหมือนผู้บริหารระดับสูง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างคุณลักษณะพิเศษที่ทำให้ทุกคนต้องการทำงานด้วย

5. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์การทำงานสูง สามารถให้คำปรึกษา แนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเชิญเป็นวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ความรู้ทั้งภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้อำนาจจากการให้รางวัล ใช้การบังคับ การทำตามกฎหมาย ใช้การอ้างอิงจากผู้อื่น และใช้ความเชี่ยวชาญจากประสบการณ์หรือผลงานของตนเอง เป็นกลไกในการขับเคลื่อนสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงาน บริหารสถานศึกษา และบริหารบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีคุณภาพ ซึ่งอำนาจที่กล่าวมาเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับ ประจวบ กล่อมจิตร กล่าวไว้ว่า หัวหน้างานควรเข้าใจแรงจูงใจ (Motivation) ที่ทุกคนต้องการในการกระตุ้นการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน และนำทีมให้ประสบความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมาย ดังเช่นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของมาสโลว์ (ประจวบ กล่อมจิตร. 2557: 90) สอดคล้องกับ จิตติมา วรธรรมศรี กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องปรับตัว เปลี่ยนแปลงวิถีปฏิบัติ วิธีการบริหารจัดการ การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้สอน และวิธีการจัดการศึกษาแบบใหม่ที่มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยตนเอง มีสมรรถนะดิจิทัล

เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองของผู้สอน (จิตติมา วรณศรี. 2564: 105) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาสนา ดิษฐ์ประดับ และ นุชนรา รัตนศิริระประภา พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (วาสนา ดิษฐ์ประดับ, และนุชนรา รัตนศิริระประภา. 2565: 89) และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน (ญัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ. 2561: 737 – 739)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอำนาจจากการให้รางวัล โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน สามารถสร้างแรงผลักดันด้านบวก เสริมแรงจูงใจในการทำงานสามารถพิจารณาความดีความชอบ หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งตรงกับความต้องการของครูอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zaenal Mustafa Elqadri, Priyono, Rahayu Puji Sucin & Teddy Chandra ได้ศึกษาเรื่อง Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees PT. Kurnia Wijaya Various Industries (ผลของรูปแบบความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ และการให้สิ่งจูงใจต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน) พบว่า แรงจูงใจ และการให้สิ่งจูงใจของผู้นำ มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอยู่ในระดับมาก บ่งชี้ว่าความเป็นผู้นำแบบเสริมแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ร้อยละ 97.1 ส่วนที่เหลือร้อยละ 2.9 ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่นๆ (Zaenal, Priyono, Rahayu, & Teddy. 2015: 183) และยังคงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริวรรณวรรณ จันทะมาตราช ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงอันดับจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจโดยตำแหน่ง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจส่วนบุคคล และด้านอำนาจตามกฎหมายตามลำดับ (ศิริวรรณวรรณ จันทะมาตราช. 2564: 668)

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้อำนาจจากการบังคับ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจจากการบังคับ หรือเสริมแรงทางลบ แต่เลือกใช้รูปแบบการใช้อำนาจอื่นแทน เพื่อให้เกิดการบริหารงานแบบหลักกัลยาณมิตร หรือใช้อำนาจการบริหารแบบสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร และลดความขัดแย้งในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ali Idroos ได้ศึกษาเรื่อง The Effect of Coercive Power and Reward toward Teacher's Job Satisfaction (ผลของอำนาจบีบบังคับและอำนาจจากการให้รางวัลต่อความพึงพอใจของครูในการทำงาน) พบว่า อำนาจจากการให้รางวัลส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู และอำนาจบีบบังคับจะส่งผลให้เพิ่มความไม่พอใจของครูในโรงเรียน (Ali. 2020: 491) อีกทั้งยังสอดคล้องกับ สุธี ขวัญเงิน ได้กล่าวว่า การควบคุม หรือบังคับที่เข้มงวดเกินไปก่อให้เกิดผลที่ไม่ต้องการ และไม่ตั้งใจ ผู้บริหารมักจะควบคุมอย่างใกล้ชิดผลที่เกิดขึ้นในระยะแรก คือ การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น แต่พนักงานเสียขวัญขาดงานมากขึ้น และผลการปฏิบัติงานตกต่ำลง เป็นเหตุให้ผู้บริหารกดดันมากขึ้น มีผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผิดแปลกสภาวะ และต้องการทำลายระบบควบคุม (สุธี ขวัญเงิน. 2559: 220) ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนฉาย เงามาม และคณะ พบว่า ภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (เตือนฉาย เงามาม, และคณะ. 2565: 39) และยังคงสอดคล้องกับบทความของ กุสุมา ยี่ภู่ กล่าวว่า การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการใช้อำนาจความสะอาด อยู่ในระดับสูง ได้แก่ การสร้างโอกาส

การเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้ นำที่ สร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจส่งเสริม และแนะนำกระบวนการใหม่ภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอก กรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารทั้งหลายต้องสร้างคุณสมบัติการเป็นมิตรที่ดีให้มีในตนเองตาม หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 อันเป็นองค์คุณของกัลยาณมิตรที่ดี และมีมิตรแท้ อันจะเป็นเหตุให้เกิดความดีงาม และความเจริญ ให้แก่ตนเองต่อไป (กุสุมา ยี่ภู่, 2565: 488)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 อำนาจจากการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ควรให้ขวัญกำลังใจ หรือรางวัลอื่นๆ แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกที่มีกรักที่ชอบ พิจารณาการให้รางวัลอื่นๆ ตามความ เหมาะสม เช่น การชมเชย การให้กำลังใจ การสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง การสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาพร้อมใจกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ

1.2 อำนาจจากการบังคับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ควรมอบหมายงาน มอบหมายความรับผิดชอบ และกฎระเบียบของสังคม กฎการทำงานร่วมกัน แก่ผู้ได้บังคับบัญชาแบบกัลยาณมิตร หรือสร้าง ชั้นตอนกฎเกณฑ์ที่ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับ เพื่อลดแรงเสียดทานจากครู และความขัดแย้งในองค์กร จากกระบวนการ การ บริหาร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาในครั้งนี้พบว่า อำนาจจากการบังคับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรมีการศึกษาด้านนี้โดยเฉพาะ เพื่อให้เป็นรูปแบบ หรือแนวทางในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาของ ตนเอง

2.2 ควรมีการศึกษาผลกระทบจากการใช้อำนาจ 3 ด้าน (Effect of Power) ได้แก่ 1)การมอบหมาย (Commitment) 2)การปฏิบัติตาม (Compliance) และ 3)การต่อต้าน (Resistance)

สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากงานวิจัย

การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในตำบลชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 มีความสามารถในการใช้อำนาจ 5 ด้าน ตามทฤษฎีของเฟรนช์ และราเวน (French, & Raven. 1959: 151 – 164) ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ดี โดยพิจารณาจากรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละด้าน และประเด็น เพื่อพัฒนาโดยพิจารณาจากรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของแต่ละด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1 แผนผังมโนทัศน์สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับ

ที่มา : ชเนศร์ ศรีวิชัย (2565)

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กุสุมา ยี่ภู่. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักกัลยาณมิตรสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 9(1), 482 - 490.
- ขวัญจิตร อักษร. (2565). วาระการประชุม: ประชุมเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียน 1/2565. พิษณุโลก: รักไทยร่วมเกล้าอุปถัมภ์.
- จิตติมา วรณศรี. (2564). การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- ณิตดา โกรทินธาคม. (2562). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 661 - 673.
- ณัฐนันท์ วิริยาธนาโชต. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1. วารสารการประชุมวิชาการระดับชาติ, 2(1), 732 - 742.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดือนฉาย เงามาม, และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 6(1), 39 - 50.
- ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย, และคณะ. (2563). การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2560). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประจวบ กล่อมจิตร. (2557). เทคนิคการเพิ่มผลผลิตในองค์กรหลักการและตัวอย่างการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- พัชรินทร์ สิริสุนทร. (2558). ความรู้อำนาจและสุขภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สยามบุ๊คส์ จำกัด.
- วาสนา ดิษฐ์ประดับ, และนุชนรา รัตนศิริระประภา. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5(1), 80 - 92.
- ศิริวรรณ จันทะมาต. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 5(3), 661 - 672.
- สมเกียรติ วันทะนะ. (2557). ทฤษฎีอำนาจ. กรุงเทพฯ: สมาคมรัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). ภาวะผู้นำแบบบริการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุธี ขวัญเงิน. (2559). หลักการจัดการ Principles of Management. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

-
- Ali, I. (2020). **The Effect of Coercive Power and Reward toward Teacher’s Job Satisfaction.** *International Journal of Innovation Creativity and Change*, 12(5), 491 – 504.
- French, J., & Raven, B. H. (1959). **The base of social power.** New York: Harper & Row.
- Hersey, P.K. & Blanchard, K.H. (1993). **Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources.** (6th ed.) Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1991). **Educational Administration Theory Research and Practice.** Singapore: McGraw-Hill.
- McClelland, D. C. (1975), **Power: The Inner Experience.** New York: Irvington.
- Raven, H. & Kruglanski, W. (1975). **Conflict and Power in P. G. Swing, The Structure of Conflict.** New York: Academic Press.
- Robbin, S.P. (1983). **Essentials of Organizational Behavior.** Englewood Cliffs: Indiana University Book Store.
- Zaenal, M. E., Priyono, Rahayu, P. S. & Teddy, C. (2015, 28, September). **Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees PT. Kurnia Wijaya Various Industries.** *International Education Studies*, 8(10), 183 – 1