

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

Behavioral Leadership and Exercise of Power in Schools under
the Phatthalung Secondary Educational Service Area Office

ธนภรณ์ จุลพูล

Tanaporn Julpoon

มณฑา จำปาเหลือง

Monta Jumpaluang

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Hatyai University

E-mail: tanaporn.jul094@hu.ac.th



Received: 12 March 2025; Revised: 17 December 2025; Accepted: 17 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจบังคับ และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านอำนาจอ้างอิง 2) ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ครูผู้สอนปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม, การใช้อำนาจ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The Research aimed to study and compare the behavioral leadership in power utilization of school administrators under the jurisdiction of the Phatthalung Secondary

Educational Service Area Office. The comparison was based on educational qualifications, work experience, and school size. The sample group consisted of 274 teachers. The research instrument was a Likert-scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.98. The statistical methods employed included percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research result showed that 1) The overall and individual aspects of behavioral leadership in power utilization among school administrators were rated at a high level. The three highest-rated aspects were reward power, coercive power, and expert power, while the lowest-rated aspect was referent power. 2) Teachers with different educational qualifications did not have significantly different opinions regarding the behavioral leadership in power utilization of school administrators, both overall and in individual aspects. 3) Teachers with varying work experience did not perceive differences in the behavioral leadership in power utilization of school administrators, both overall and in individual aspects. 4) Teachers working in schools of different sizes did not show significant differences in their opinions on the behavioral leadership in power utilization of school administrators, both overall and in individual aspects.

Keywords: Behavioral leadership, Using Power, School Administrator's

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสถานการณ์โลกในปัจจุบัน ส่งผลกระทบในหลาย ๆ ด้านต่อการดำรงชีวิต เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีอย่างเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งนับว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่มีความซับซ้อน คลุมเครือ ยากที่จะอธิบาย ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูงและมีงานหลายด้านที่จะต้องปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ผู้นำจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ของสังคม ดังนั้นบทบาทของผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ (กาญจนา อนันตศรี, 2560) การศึกษาในปัจจุบันจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ที่มีความยืดหยุ่น ทำทลายและสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ ดังคำกล่าวที่ว่าการศึกษาพัฒนาคน คนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติ” แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรมและคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมและเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

มาตรา 34 กำหนดให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐาน

ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันโดยมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญได้ซึ่งได้ อาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือนำบุคคลให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ วางไว้ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์และนักรบ หมี่แสน, 2561) หรือภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของ กระบวนการ 3 อย่างที่มีความเกี่ยวเนื่องและ มีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม (Follows) และ สถานการณ์ (Situations) นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติและบรรลุผลตามเป้าหมาย (สุธรรม ธรรมทศนา นนท์, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมบริหารอย่างเหมาะสมต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการที่มี ทั้งการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาองค์การควบคู่กันไปในทำนองเดียวกัน (นราวิทย์ นาควิเวก, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีบทบาท 4 ประการ คือ 1) การกำหนดแนวทางหลัก (Pathfinding) 2) การสร้างระบบการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ (Aligning) 3) การมอบอำนาจ (Empowering) 4) การสร้างตัวแบบ (Modeling)

ด้วยภารกิจของโรงเรียนมัศึกษานั้นมีมากมาย และมีความสลับซับซ้อน มีปัญหาและอุปสรรคของ การจัดการศึกษาหลายประการด้วยกัน เช่น คุณภาพการจัดการศึกษายังไม่เป็นที่น่าพอใจ งบประมาณที่ จัดสรรเกี่ยวกับการศึกษายังไม่เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน บางครั้ง การบริหารจัดการศึกษาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึก ว่า ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ในการสั่งงานไม่ตรงกับผู้ที่ รับผิดชอบ จนทำให้เกิดความไม่พอใจและต่อต้านขึ้นอย่างเงียบ ๆ เช่น การไม่กระตือรือร้นในการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา การนิ่งเฉยต่อคำสั่ง หรือการที่ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าการพิจารณาความดี ความชอบ ไม่เป็นธรรม กล่าวคือ มีการพิจารณาเฉพาะพวกพ้องของตนเอง เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารจึง จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับการใช้อำนาจในการบริหารงานเพื่อให้ การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ โดยหลีกเลี่ยงการเกิดปัญหาและอุปสรรคและหลีกเลี่ยง การกระทบกับความรู้สึกผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากที่สุด ซึ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพัทลุง มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชน จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้อำนาจของผู้บริหาร และสนใจกรอบแนวคิดการใช้อำนาจของเฟรนช์และรา เวน (French & Raven, 1986 อ้างถึงใน สุกัญญา ไกรสุต, 2559) ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการใช้อำนาจการ บริหาร ที่ไม่เหมาะสมของผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา กล่าวคือ มีการใช้อำนาจบังคับ บัญชา ที่เข้มงวด มีการนำข้อกฎหมายหรือระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มาใช้อย่างพร่ำเพรื่อ มีการทำงานที่เร่งรีบ เพื่อให้ ทันต่อการประเมินตรวจสอบและมุ่งเน้นผลงานมากเกินไป บางครั้งใช้อำนาจตามอารมณ์ และความพึงพอใจ ของตนเอง นอกจากนี้ผู้บริหารยังสร้างอิทธิพลให้กับตนเองโดยคำนึงถึงประโยชน์ของบุคคลในกลุ่มตนไม่ยึด หลักผลประโยชน์ขององค์กรและไม่ยึดหลัก คุณธรรมจริยธรรม เช่น การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น จึงก่อให้เกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน (สุกัญญา ไกรสุต, 2559)

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจ ในการบริหารงานของ

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญในการปฏิบัติงานของครูเพราะการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะกลไกสำคัญที่จะประสานและขับเคลื่อนระบบการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้า ด้วยการนำพาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนในการเสนอความคิดเห็น เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำ ก็จะไม่สามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าได้ การจัดการศึกษาก็ไม่ประสบผลสำเร็จเช่นเดียวกัน หากการบริหารจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในบริหารงาน อันเกิดมาจากภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยอาศัยตามแนวคิดเฟรนช์และราเวน (French and Raven) ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยคิดว่าผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจจะเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมการใช้อำนาจให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ตามความคิดเห็นของครู
- 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตาม วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 907 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 274 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา นำมาเทียบสัดส่วนจำนวนครูผู้สอนในโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการศึกษาภาวะ

ผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 40 ข้อจำแนกเป็นรายด้าน 5 ด้าน ดังนี้อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถาม 2. กำหนดขอบเขตของคำถาม และโครงสร้างของแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด การวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ 3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่า IOC เข้าใกล้ 1.00 ถ้าต่ำกว่า 0.67 ควรจะปรับปรุงข้อคำถามใหม่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ได้ค่า IOC 1.00 ทุกข้อ 4. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไข และผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดสอบ (Try out) จำนวน 30 คน กับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้วิธีของ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ .98 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง หลังจากนั้นรวบรวมแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ 1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปที่เป็นตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์คำนวณหา ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำผลที่วิเคราะห์ได้แปลความหมาย 3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนใช้การวิเคราะห์ การเปรียบเทียบความแตกต่างของแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) โดยใช้เกณฑ์การแปลผล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการ

หาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ สถิติพื้นฐาน การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ ใช้สูตรค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน คือ การเปรียบเทียบความแตกต่างของแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

สรุป

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.34$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.46$) ด้านอำนาจบังคับ ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.51$) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.39$) ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.48$) และด้านอำนาจอ้างอิง ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.42$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.46$) ยกเว้นผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 4.51$, $SD = 0.62$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาสายอาชีพของตนเองให้มีความก้าวหน้าตามสายอาชีพ ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.63$) ผู้บริหารยกย่องหรือชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.66$) ผู้บริหารส่งเสริมครูและบุคลากรด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.69$) ผู้บริหารมอบประกาศนียบัตรหรือสิ่งของแทนค่าขึ้นชมแก่ครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.72$) ผู้บริหารมอบรางวัลที่เหมาะสมตามความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.71$) ผู้บริหารจัดหาวัสดุและอุปกรณ์ที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.72$) และผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและครอบคลุมความต้องการของบุคลากร ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.78$) ตามลำดับ

1.2 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านอำนาจบังคับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.51$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยคือ ผู้บริหารติดตามและนิเทศการทำงานของบุคลากรเพื่อให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.69$) รองลงมาคือ ผู้บริหารออกคำสั่งให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.61$) ผู้บริหารใช้นโยบายการควบคุมงานอย่างใกล้ชิดเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามหน้าที่ ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.61$) ผู้บริหารออกคำสั่งให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.73$) ผู้บริหารใช้อำนาจตามวินัยข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา ในการพิจารณาทางวินัยกรณีที่บุคลากรทำผิดวินัย ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.75$) ผู้บริหารมีการว่ากล่าวตักเตือนเมื่อบุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.69$) ผู้บริหารมีการดำเนินการบนพื้นฐาน ตามระเบียบกฎหมาย เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.70$) และผู้บริหารมีการตำหนิครูและบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่ง ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.77$) ตามลำดับ

1.3 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารใช้ขนบธรรมเนียมและค่านิยมในการบริหารงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.63$) รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวในการบริหารงานเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากร ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.62$) ผู้บริหารสร้างความน่าเชื่อถือในตำแหน่งผ่านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.64$) ผู้บริหารมีทักษะในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานเกี่ยวข้องกับบุคลากร ด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.75$) ผู้บริหารกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามโครงสร้างการบริหาร ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.63$) ผู้บริหารใช้อำนาจตามตำแหน่ง สอดคล้องกับระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.70$) ผู้บริหารประยุกต์ใช้ กฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับในการบริหารงานตามขอบเขตของอำนาจ ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.70$) และผู้บริหารออกประกาศหรือข้อบังคับที่เหมาะสมและปฏิบัติได้จริงในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ

1.4 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านอำนาจอ้างอิง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.42$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมความรู้สึกลึกซึ้งและการทำงานร่วมกันในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.67$) รองลงมาคือ ผู้บริหารรับรู้ ยอมรับฟังและเห็นด้วยกับการตัดสินใจของบุคลากร ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.62$) ผู้บริหารมีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้บุคลากรเลียนแบบ ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.61$) ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดีในการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับโอกาส เวลา และสถานที่ ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.67$) ผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.63$) ผู้บริหารมีการแสดงออกที่สามารถสร้างความประทับใจ และความเชื่อมั่นแก่บุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.70$) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ในงานขององค์กรผ่านการใช้อำนาจเชิงบวก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.68$) และผู้บริหารได้รับการยอมรับ การนับถือ และการชื่นชมจากบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.65$) ตามลำดับ

1.5 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.39$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารใช้องค์ความรู้ในการบริหารเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.57$) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลงาน การผลิตสื่อ เทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการบริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.66$) ผู้บริหารใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียน เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ($\bar{X}$

= 4.16, SD = 0.56) ผู้บริหารมีความรู้และทักษะในงานบริหารโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.15, SD = 0.62) ผู้บริหารนำประสบการณ์มาใช้ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.14, SD = 0.63) ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่บุคลากรในโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X}$ = 4.11, SD = 0.62) ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนงาน กำหนดการ กิจกรรม และเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$ = 4.11, SD = 0.62) และผู้บริหารให้คำชี้แจงและคำแนะนำที่เหมาะสมโดยให้บุคลากรเกิดความสบายใจ เพื่อส่งเสริมการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.06, SD = 0.68) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

2.1 ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี สูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

2.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

2.3 ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สูงกว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก และ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ตามความคิดของครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการใช้อำนาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การบริหารงานในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารสามารถปรับใช้รูปแบบอำนาจที่เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือในการดำเนินงานตามนโยบาย แนวคิดของ Robbins (2001) ระบุว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะช่วยให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ กุลิกและเออร์วิค (Gulick and Urwick, 1937) ยังได้แบ่งกระบวนการบริหารออกเป็น 7 ขั้นตอน ซึ่งผู้บริหารต้องใช้อำนาจในการตัดสินใจและควบคุมทุกกระบวนการให้สำเร็จตามเป้าหมาย ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 กำหนดให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคล ส่งผลให้โรงเรียนมีความคล่องตัวและอิสระในการบริหารจัดการ ผู้บริหารจึงต้องดำเนินการตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ทำให้การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับการศึกษาของมลฑา นักเสียง (2560) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง รายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจอ้างอิง ตามลำดับ

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาสายอาชีพของตนเอง ให้มีความก้าวหน้าตามสายอาชีพ และผู้บริหารยกย่องหรือชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นอย่างเปิดเผย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมอบรางวัลอย่างเป็นธรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรางวัลมีความหลากหลายตามความเหมาะสมและความต้องการของแต่ละบุคคล เช่น เงิน สิ่งของ การเลื่อนตำแหน่ง การปรับขึ้นเงินเดือน สวัสดิการ เครื่องมืออำนวยความสะดวก การยกย่องชมเชย และประกาศนียบัตร ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของสมคิด อุณะนาม (2560) พบว่า ด้านการให้รางวัล การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้าน มีค่าอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านอำนาจบังคับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารติดตามและนิเทศการทำงานของบุคลากรเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารออกคำสั่งให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และผู้บริหารใช้นโยบายการควบคุมงานอย่างใกล้ชิดเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามหน้าที่ อำนาจการบังคับถือเป็นการใช้อำนาจประการหนึ่งที่ผู้บริหารใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจควบคุมและติดตามพฤติกรรมของครูและบุคลากรอย่างใกล้ชิด ทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ปฏิบัติตามคำสั่งและกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด หากพบพฤติกรรมไม่เหมาะสม อาจมีบทลงโทษ เช่น ตักเตือน เร่งรัดการทำงาน ลดเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือถึงขั้นปลดออกและไล่ออก ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของฮอร์เซย์และคณะ (Hersey et al., 2001) ที่ระบุว่าใช้อำนาจบังคับ เช่น การตัดเงินเดือน เป็นมาตรการรุนแรงที่ควรใช้อย่างระมัดระวัง เนื่องจากอาจกระทบจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา การลงโทษควรมีความสมเหตุสมผล ชอบด้วยกฎหมาย และหลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์หรือทำให้เสียหน้า โดยต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าและไม่ใช้เป็นเครื่องตอรองและยังสอดคล้องกับการศึกษาของอุมาพร นารินทร์ (2560) พบว่า ด้านอำนาจบังคับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร

โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีค่าอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารใช้ขนบธรรมเนียมและค่านิยมในการบริหารงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ผู้บริหารใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวในการบริหารงานเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากร และผู้บริหารสร้างความน่าเชื่อถือในตำแหน่งผ่านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจโดยอิงตามตำแหน่ง กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ขนบธรรมเนียม และวัฒนธรรม ทำให้การปฏิบัติงานโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยุติธรรม ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในตำแหน่งและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของชาร์พ (Sharp, 1973) และมินซ์เบิร์ก (Mintzberg, 1983) ที่ระบุว่าอำนาจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวข้องกับสิทธิในการออกคำสั่ง ชี้นำ ตัดสินใจ ทบทวนการตัดสินใจ และจัดสรรทรัพยากรตามความเหมาะสมโดยไม่มีข้อโต้แย้งและยังสอดคล้องกับการศึกษาของปิยวรรณ งามสง่า (2564) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมความรู้สึกร่วมกันและการทำงานร่วมกันในโรงเรียน รองลงมาคือ ผู้บริหารรับรู้ ยอมรับฟังและเห็นด้วยกับการตัดสินใจของบุคลากร และผู้บริหารมีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้บุคลากรเลียนแบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพดี สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยวางตนเหมาะสม น่าเชื่อถือ และให้เกียรติการตัดสินใจของครูและบุคลากร ส่งผลให้ได้รับความเชื่อมั่นและความศรัทธา สามารถสนับสนุนบุคลากรและส่งเสริมความรัก ความเคารพ และความสามัคคีในองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับทฤษฎีของเฟรนและราเวน ที่ระบุว่าผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและนับถือผู้นำเป็นแบบอย่าง ทำให้มีความสามัคคี เสียสละ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวรายุทธ์ บัวคำโคตร (2559) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านอำนาจการอ้างอิงอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้องค์ความรู้ในการบริหารเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลงาน การผลิตสื่อ เทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการบริหารโรงเรียน และผู้บริหารใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลในโรงเรียน เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีสมรรถนะเฉพาะตัว มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และประสบการณ์ในการแก้ปัญหา สามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงาน ให้คำปรึกษา แนะนำ และวางแผนอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดความเลื่อมใส ลดความวิตกกังวล ลดความขัดแย้ง

และส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Sharp (1973) และ French & Raven (1975) ที่ระบุว่าอำนาจเกิดจากตำแหน่งและความเชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับการยอมรับและศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีอิทธิพลในการนำองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาต่อไปยังพบว่าพลังอำนาจนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของอิริตี พันชัวร์ตัน (2560) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงได้รับการพัฒนาด้านการบริหารอย่างต่อเนื่อง จึงสามารถบริหารงานได้อย่างมีคุณภาพและเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ต้องปรับเปลี่ยนตามรัฐธรรมนูญและการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งการประชุมอบรมสัมมนาได้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตามข้อมูลข่าวสารได้ทันต่อสถานการณ์ และปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญจันทร์ ทังแก้ว (2560) พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดงที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้ ภูมิหาย ระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา จากการปฏิบัติในโรงเรียน ประกอบด้วย ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ได้มีการจัดประชุมอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่องให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการศึกษา ส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรุสสัน ดาโอะ (2566) พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงสามารถบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยอาศัยทักษะ ความรู้ และความสามารถในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งผลให้ครูและบุคลากรทุกระดับเกิดความเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้บริหาร และให้ความร่วมมืออย่างดีในการพัฒนาและขับเคลื่อนโรงเรียนของตนให้ประสบ

ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของวรายุทธ์ บัวคำโคตร (2559) พบว่า ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์สอน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด อุณยานาม (2560) พบว่า ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอาจมีเครือข่ายที่เชื่อมโยงกับบุคคลสำคัญทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งได้รับการยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารทุกโรงเรียนล้วนใช้อำนาจในการบริหารเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างก็มีแนวทางในการใช้อำนาจเพื่อขับเคลื่อนการบริหารเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับสุกัญญา ไกรสุต (2559) พบว่า ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์นรินทร์ อินตะ (2560) ได้ศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษาของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) จากการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง พบว่า ด้านอำนาจในการให้รางวัล ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้อำนาจในเชิงบวก เพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นความกระตือรือร้นในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผ่านผลตอบแทนหรือสิ่งของที่เหมาะสม

2) จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกันมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมโดยยึดผลของการปฏิบัติงานเป็นหลักมีการตัดสินใจโดยเน้นประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์ครูผู้สอน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินงาน ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาไปพัฒนาโรงเรียน สถานศึกษา หรือหน่วยงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ต่าง ๆ หรือหน่วยงานที่สังกัดองค์กรอื่น เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบ และใช้ผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา อนันตศรี. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอ เขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรรณิกา เบญญาเส็ม. (2564). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตุล. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นราวิทย์ นาควิเวก. (2560). บทบาทผู้นำที่ดีในยุค 4.0 (Skill Set สำหรับผู้นำทุกระดับ. เรียกใช้เมื่อ 27 ตุลาคม 2567 จาก <https://www.smartsme.tv/content/63868>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สุริยวิทยาสาส์การศึกษา.
- ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนัก ก า ร ศึ ก ข า กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พงษ์นรินทร์ อินตะ. (2560). พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญจันทร์ ทังแก้ว. (2560). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และนักรบ ภูมิแสน. (2561). ความเป็นผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มลทา นักเสียง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รุสลัน ดาโอ๊ะ. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วรายุทธ์ บัวคำโคตร. (2559). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมคิด อุณะนาม. (2560). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา ไกรสุด. (2559). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 14(2), 2.
- อภิรดี พันธุ์รัตน์. (2560). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุมาพร นารินทร์. (2560). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- French, J. R. P. & Raven, B. H. (1968). The Bases of Power. In D. Cartwright, & Arbor (Eds.), Studies Power. New York: McGraw-Hill.
- Gulick, L. and Urwick, L. (1937). Papers on the Science of Administration. Institute of Public Administration, New York.
- Hersey, P., Blanchard, K.H. and Johnson, D.E. (2001). Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources. 8th Edition, PrenticeHall, Inc., Upper Saddle River.
- Robbins, S.P. (2001). Organizational Behavior. 9th Edition, Prentice-Hall, Inc., New York.