



ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

บุษกร แก้วพิทักษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

บุษกร แก้วพิทักษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช



**RELATIONSHIP BETWEEN POWER IMPLEMENTATION OF
ADMINISTRATORS AND SCHOOL EFFECTIVENESS
UNDER THE OFFICE OF KRABI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA**

BUSSAKORN KAEWPITAK

**Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master
Of Education Degree in Educational Administration
Nakhon Si Thammarat Rajaphat University
Academic Year 2015**

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่
ผู้วิจัย	นางบุษกร แก้วพิทักษ์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ประธานอาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี อินทรา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.วันชัย วงศ์ศิลป์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ทั้งหมดจำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านอำนาจจากการอ้างถึง ด้านอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากการให้รางวัล ด้านอำนาจจากการบังคับบัญชา ด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของ และด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ABSTRACT

The Title	The Relationship Between Power Implementation Of Administrators And School Effectiveness Under The Office of Krabi Primary Educational Service Area
The Author	Mrs.Bussakorn Kaewpitak
Program	Educational Administration
Thesis Chairman	Associate professor Dr.Maitree Jantra
Thesis Advisor	Dr.Wanchai Wongsilp

This research aims to study the relationship between power implementation of administrators and school effectiveness under the Office of Krabi Primary Educational Service Area. The samples consisted of 152 school administrators. The tools were questionnaires. The data were analyzed by percentage, mean standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research results showed that;

1. In overall, the administrators' power implementation was at a high level. When considering each aspect, the highest average was reference power followed by expert power, legal power, reward power, coercion power, obtaining and ownership power and correlation power, respectively.

2. Overall, the school effectiveness was at a high level. When considering each aspect, the highest average was adaptation and development effectiveness, internal solving effectiveness, students' achievement effectiveness and the effectiveness of students' positive thinking development.

3. The relationship between the administrators' power implementation and the effectiveness of schools was positive.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้ ต้องขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของ รองศาสตราจารย์ ดร. ไมตรี จันทรา ประธานอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วันชัย วงศ์ศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่คอยดูแลเอาใจใส่ ให้คำปรึกษาและแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอนเป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ดร.กรกฎ ไชยเจริญ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านนาบอน ดร.สมพร ญาณสูตร ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดพระมหาธาตุ ดร.ศุภโชค เสือทอง ผู้อำนวยการ โรงเรียนจรัสพิชากร คุณประดับ แก้วนาม ผู้อำนวยการ โรงเรียนกัลยาณิศรีธรรมราช และว่าที่ร้อยโท ดร.สุเวศ กลัษศิริ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์ ตรวจ แก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการสร้างเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณ ดร.อรุณ จุติผล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นในการวิจัยตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ มาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริง เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ที่กรุณาประสานงานและอำนวยความสะดวก ขอขอบคุณเพื่อนสมาชิกในห้องเรียนสาขาบริหารการศึกษา ปีการศึกษา 2557 ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ รวมทั้งขอบคุณผู้บริหาร และเพื่อนครู จังหวัดกระบี่ และจังหวัดใกล้เคียง ที่คอยส่งเสริม สนับสนุน และให้กำลังใจจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้

บุษกร แก้วพิทักษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ของการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา.....	10
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	20
บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.....	28
สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	62
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา.....	63
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา	71
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระบี่	76
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	78
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	78
วิธีดำเนินการวิจัย	78
สรุปผลการวิจัย	80
อภิปรายผล.....	84
ข้อเสนอแนะ	89
บรรณานุกรม.....	90
ภาคผนวก.....	94
ภาคผนวก ก.....	95
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	96
ภาคผนวก ข	97
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	98
ประวัติผู้วิจัย.....	109

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดง จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระดับ จำแนกตามอำเภอ.....	56
2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และวุฒิการศึกษาสูงสุด	62
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม และรายด้าน.....	63
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการให้รางวัล ในภาพรวม และรายข้อ	64
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการบังคับขู่เข็ญ ในภาพรวม และรายข้อ	65
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจตามกฎหมาย ในภาพรวม และรายข้อ	66
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการอ้างถึง ในภาพรวม และรายข้อ	67
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในภาพรวม และรายข้อ	68
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง ในภาพรวม และรายข้อ	69
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล ในภาพรวม และรายข้อ	70
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวม และรายด้าน.....	71
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ในภาพรวม และรายข้อ.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถ ในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ในภาพรวมและรายข้อ	73
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ในภาพรวม และรายข้อ	74
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถ ในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ในภาพรวม และรายข้อ	75
16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี	76

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 3



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างซับซ้อน ผันผวน รุนแรงและรวดเร็วของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในปัจจุบัน ทำให้ทุกองค์กรต้องพยายามปรับตัวในเชิงรุกโดยทำการวางแผนและสร้างการเปลี่ยนแปลงล่วงหน้า มิฉะนั้นอาจปรับตัวไม่ทัน ซึ่งจะทำให้เสียโอกาสในการแข่งขัน และอาจจะเสี่ยงต่อความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ผู้บริหารต้องตัดสินใจทำการพัฒนาองค์กร เพราะเมื่อสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องทุกอย่างเปลี่ยนไป องค์กรย่อมจะต้องพยายามปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อความอยู่รอด ความมั่นคง และการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องในมิติและระดับต่างๆ ตามผลกระทบที่องค์กรได้รับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะก่อให้เกิดผลโดยตรง ต่อการเปลี่ยนแปลงให้กับสมาชิกและองค์กร และส่งผลกระทบต่ออนาคตขององค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้องค์กรที่ตนรับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด (สัมมา รัชนิชัย, 2553, 331) สถานศึกษา ก็เป็นองค์กรหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนั้น อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ด้วยเช่นกัน ผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาของตนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรของตน

ประสิทธิผลจึงเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่า การบริหารสถานศึกษาจะสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงาน ซึ่งความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นั่น ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการทำงาน การขาดงาน และอัตราการออกกลางคัน และคุณภาพทั่วไป หรือพิจารณาจาก ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนความสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก และสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวม (สงวนพงศ์ ชวนชม, 2557, 137) ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นในสถานศึกษา และมีวิฤติภาวะ

ในการใช้อำนาจที่ตนมีให้เกิดประสิทธิผลต่องานโดยตรง ผู้บริหารการศึกษา จะปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่จะต้องคำนึงถึงการตอบสนองต่อการใช้อำนาจหน้าที่ของตนจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (ธีระ รุณเจริญ, 2550, 8)

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรรู้จักเลือกใช้อำนาจให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีหลากหลายรูปแบบและอำนาจ แต่ละรูปแบบ จะส่งผลต่อการทำงานแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเลือกรูปแบบอำนาจให้เหมาะสมกับงาน เวลา สถานการณ์และกลุ่มคน เช่น อำนาจบังคับอาจใช้กับสถานการณ์คับขัน ที่ต้องการความรวดเร็วหรือใช้กับงานที่ต้องยึดกับกฎระเบียบหรือกลุ่มผู้ตามวุฒิภาวะต่ำ อำนาจ การให้รางวัลก็อาจใช้เพื่อการกระตุ้นให้สมาชิกตั้งใจทำงาน เป็นต้น อำนาจจากรูปแบบมีประโยชน์ ต่อผู้บริหารและผู้นำทางการศึกษา เพียงแต่ต้องรู้จักเลือกใช้หรือผสมผสานกันไป ตามความเหมาะสม ก็จะทำให้ความเป็นผู้นำของเขาดำรงอยู่ต่อไป นอกจากนั้นผู้นำจะต้องมีการตรวจสอบและประเมินอำนาจของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้การทำงานในฐานะเป็นผู้นำประสบผลสำเร็จตลอดไป

จากความเป็นมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด และประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสม อันจะส่งผลทำให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จในด้านการจัดการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพและสถานศึกษามีประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดของเบลนชาร์ด และจอห์นสัน (Blandchard & Johnson, 2001, 274) ได้จำแนกการใช้อำนาจของผู้บริหารออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจจากการให้รางวัล ด้านอำนาจจากการบังคับขู่เข็ญ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากการอ้างถึง ด้านอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง และด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ยึดตามกรอบของฮอยและมิสเกิล (Hoy & Miskel, 2001, 305) ได้จำแนกประสิทธิผลออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่

1. ด้านอำนาจจากการให้รางวัล
2. ด้านอำนาจจากการบังคับขู่เข็ญ
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย
4. ด้านอำนาจจากการอ้างถึง
5. ด้านอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ
6. ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง
7. ด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล

ตัวแปรตาม

ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กระบี่

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.1 ด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ แบลนชาร์ด และจอห์นสัน Blanchard & Johnson (2001)

1.2 ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของฮอยและมิสเกิล Hoy & Miskel (2001)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 219 โรงเรียน รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 248 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1993, 607 – 610) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 152 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 7 ด้าน

3.1.1 ด้านอำนาจจากการให้รางวัล

3.1.2 ด้านอำนาจจากการบังคับบัญชา

3.1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย

3.1.4 ด้านอำนาจจากการอ้างถึง

3.1.5 ด้านอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ

3.1.6 ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง

3.1.7 ด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล

3.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

- 3.2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 3.2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3.2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 3.2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเพื่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติ ค่านิยม ให้เป็นไปตามความต้องการของผู้มีอำนาจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานตามที่กำหนดไว้

2. การใช้อำนาจ หมายถึง การใช้ความสามารถบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยอาศัยการใช้อำนาจ จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านอำนาจจากการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากการบังคับบัญชา ด้านอำนาจจากการอ้างถึง ด้านอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง และด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล

2.1 อำนาจจากการให้รางวัล หมายถึง ความสามารถในการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยครูในสถานศึกษายอมรับอำนาจเนื่องจากต้องการได้รับรางวัล ผลตอบแทนหรือความดีความชอบจากผู้ที่มีอำนาจนั้น ในการเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงานให้ทำ การมอบความรับผิดชอบ การยอมรับหรือ การยกย่องให้เกียรติ

2.2 อำนาจจากการบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยครูในสถานศึกษายอมรับปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงมิให้ต้องถูกลงโทษ โดยผู้มีอำนาจ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน ภาคทัณฑ์ การตัดเงินเดือน การลดขั้นเงินเดือน การปลดออก การไล่ออก หรือการสั่งย้าย

2.3 อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง ความสามารถในการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยครูในสถานศึกษายอมรับและปฏิบัติตาม เนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรม ปฏิบัติตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือ กฎเกณฑ์ระเบียบที่วางไว้ร่วมกัน ใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ภายในขอบเขตที่มี มอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูปฏิบัติตาม โดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

2.4 อำนาจจากการอ้างถึง หมายถึง ความสามารถในการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยครูในสถานศึกษาให้การยอมรับต่อใครก็ตาม ให้ความเลื่อมใสศรัทธาอยากจะทำตามหรือเลียนแบบ ชื่นชมในคุณงามความดี และความมีบารมี เป็นที่ยกย่อง ได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไปด้วยการอ้างถึงบุคคลนั้นเพื่อให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อถือหรือยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำ

2.5 อำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ความสามารถในการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยครูในสถานศึกษาให้การยอมรับ ต่อใครก็ตามที่ตนให้ความเชื่อถือว่ามีคนมีความรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานได้ถูกต้องมีความเชี่ยวชาญ ในงานหรือวิชาการสาขาเฉพาะนั้น ๆ

2.6 อำนาจจากการเชื่อมโยง หมายถึง ความสามารถในการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยครูในสถานศึกษาให้การยอมรับว่าเป็นอำนาจที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร เช่น มีความเกี่ยวข้องเป็นญาติกัน เป็นเพื่อนสนิทหรือผู้ใกล้ชิดกับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีชื่อเสียงและเป็นผู้กว้างขวาง มีความเกี่ยวข้องกับผู้มีอำนาจที่เป็นบุคคลสำคัญและเป็นผู้บริหารระดับสูง

2.7 อำนาจการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล หมายถึง ความสามารถในการจัดการและบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ข่าวสารหรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้ข้อมูลที่มีคุณค่าแก่ผู้ได้บังคับบัญชา อันเป็นผลทำให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับปฏิบัติตาม นอกจากนี้ยังมีความรอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ สามารถควบคุมข่าวสารนั้นๆ และตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง รวบรวมข้อมูลต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา สามารถโน้มน้าวครูในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้นักเรียนมีความรู้และมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักพัฒนาและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีสุนทรียภาพของชีวิต มีคุณธรรมและจริยธรรมที่พึงประสงค์ นักเรียนมีทักษะ

ที่จำเป็นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียนมีความสามารถทางด้านวิชาการ นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ การเป็นตัวแทนของสถานศึกษาไปแข่งขัน ระดับเขตพื้นที่ การศึกษาหรือระดับจังหวัด และเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียนอยู่ในระดับดี

3.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้นักเรียนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

3.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณและบริหารทั่วไปให้เป็นระบบ มีการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างลงตัวเหมาะสม พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทันกับเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

3.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุน หาทางป้องกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการพัฒนาและการใช้หลักสูตร ด้านการสนับสนุน หาทางป้องกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการพัฒนาและการใช้หลักสูตร ด้านการสนับสนุนการวัดผล และประเมินผลการเรียนของนักเรียน ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการปกครองนักเรียน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และงานรับผิดชอบอื่นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่ดูแลสถานศึกษาของรัฐบาล ในระดับประถมศึกษา

5. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 219 โรงเรียน ปีการศึกษา 2558

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2558

7. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2558

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทราบข้อมูลการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ และนำไปใช้พัฒนาการบริหารสถานศึกษา
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา
3. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของอำนาจ
 - 1.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.3 ความสำคัญของประสิทธิผล
3. บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล
 - 3.1 ความเป็นมาของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล
 - 3.2 ความหมายของนิติบุคคล
 - 3.3 วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล
 - 3.4 สิทธิและหน้าที่ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล
 - 3.5 อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามที่ยูบงคับบัญญัติขอมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทน
 - 3.6 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546
 - 3.7 ระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา
 - 3.8 บทบาทของสถานศึกษาในการจัดการศึกษา
4. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของอำนาจ

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักจิตวิทยาสังคม ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ในหลายทัศนะแตกต่างกันดังนี้

พรสุดา พรหมกุล (2554, 7) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มคนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทัศนคติ ค่านิยม ไปตามที่มีผู้มีอำนาจต้องการและเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

ภักญดา คงสมัย (2555, 10) ได้สรุปว่า อำนาจ (Power) หมายถึง ความสามารถที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ยอมปฏิบัติตาม หรือ อำนาจเป็นศักยภาพด้านความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมหรือผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้อื่น

การดี อนันต์นาวี (2551, 81) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, 1412) ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ หมายถึง สิทธิ เช่น มอบอำนาจอิทธิพลที่จะบังคับให้ผู้อื่นต้องยอมทำตามไม่ว่าจะด้วยความสมัครใจหรือไม่ หรือความสามารถบันดาลให้เป็นไปตามความประสงค์ เช่น อำนาจบังคับของกฎหมาย อำนาจบังคับบัญชา ความสามารถหรือสิ่งที่สามารถทำหรือบันดาลให้เกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ เช่น อำนาจคุณพระศรีรัตนตรัย อำนาจสิ่งศักดิ์สิทธิ์ กำลัง พลัง เช่น อำนาจจิต อำนาจฝ่ายสูง อำนาจฝ่ายต่ำ ความรุนแรง เช่น ชอบใช้อำนาจ การบังคับบัญชา เช่น อยู่ใต้อำนาจการบังคับ เช่น ขออำนาจศาล อำนาจบาตรใหญ่ อิทธิพลที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือระเบียบเป็นต้น ที่บังคับให้ผู้อื่นยอมทำตาม

สมุทร ชำนาญ (2554, 39) ได้เสนอความหมายของอำนาจไว้ว่า เป็นหน้าที่ไม่เป็นทางการ (Informal) เป็นความสามารถเฉพาะตัวบุคคล ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีกฎหมายรองรับเป็นความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยปราศจากการต่อต้านอำนาจพลังงานที่สามารถใช้ทั้งในและนอกองค์กร

เฮอร์เซย์และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 2001, 220) ได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า อำนาจ เป็นศักยภาพของผู้นำที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามและมีความผูกพันกับผู้นำ

ลูธานส์ (Luthans, 1998, 462) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะทำให้คนหรือกลุ่มคนได้ทำบางสิ่งบางอย่าง หรือทำให้กลุ่มคนได้เปลี่ยนแปลงไปในทางใดทางหนึ่ง และอิทธิพล (Influence) จัดอยู่รวมในอำนาจด้วย อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง อำนาจที่องค์กรมอบให้มีส่วนอิทธิพล หมายถึง อำนาจส่วนบุคคล (Personal Influence) ซึ่งเกิดขึ้นนอกขอบเขตของอำนาจ

หน้าที่ อิทธิพลนี้อาจมาจากคุณสมบัติส่วนตัว (Personal Qualities) ก็ได้ ซึ่งรวมถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ บุคลิกลักษณะส่วนตัวและองค์ประกอบตามสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วย

ยุกส์ (Yukl, 1989, 14) ได้สรุปไว้ว่า อำนาจ คือการที่บุคคลมีความสามารถในการมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นให้มีพฤติกรรม ตลอดจนทัศนคติไปในทิศทางที่ต้องการ

จากความหมายของอำนาจที่นักวิชาการต่าง ๆ ให้ความหมายไว้ สรุปได้ดังนี้ อำนาจ หมายถึงความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเพื่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติ ค่านิยม ให้เป็นไปตามความต้องการของผู้มีอำนาจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานตามที่กำหนดไว้

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้อำนาจในการบริหารจัดการ เพื่อช่วยให้องค์กรและบุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และช่วยให้ความต้องการของสมาชิกได้รับการตอบสนอง ดังนั้นอำนาจจึงมีความสำคัญต่อองค์กร แต่การใช้อำนาจอาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสีย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตระหนักในเรื่องการใช้อำนาจให้ดี ทั้งนี้เพราะการใช้อำนาจอย่างผิด ๆ ใช้ฟุ่มเฟือยหรือละเว้นการใช้อำนาจในบางจุด จะทำให้เกิดความขัดแย้งและข้อบาดหมาง ก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ ดังนั้นจึงมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายแนวทางการใช้อำนาจไว้ดังนี้

ดวงพร ว่องสุนทร (2556, 50) ได้ศึกษาเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ การใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ การใช้พลังอำนาจบังคับ การใช้พลังอำนาจตามกฎหมาย การใช้พลังอำนาจอ้างอิง และการใช้พลังอำนาจการให้รางวัล ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้อำนาจในทุกด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยมีประเด็นสำคัญของการใช้พลังอำนาจในแต่ละด้านดังนี้

1. การใช้พลังอำนาจการให้รางวัล โดยผู้บริหารให้การสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ
2. การใช้พลังอำนาจบังคับ ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบระเบียบและข้อบังคับของทางราชการและโทษฝ่าฝืน
3. การใช้พลังอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายทางราชการเสมอ
4. การใช้พลังอำนาจอ้างอิง ผู้บริหารมีความประพฤติดีงาม มีศีลธรรม และวางตัวได้เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

5. การใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น กล้าตัดสินใจในการทำงาน และแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้โดยฉับไว

ศุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, 73 – 75) กล่าวถึงแนวปฏิบัติในการใช้อำนาจไว้ดังต่อไปนี้

1. แนวปฏิบัติในการใช้อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power)

1.1 วิธีเพิ่มและรักษาไว้ซึ่งอำนาจของผู้นำ

1.1.1 พยายามค้นหาให้พบว่าสิ่งที่เป็นและเป็นสิ่งที่ต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา
คืออะไร

1.1.2 หาหนทางให้ตนเองมีอำนาจกำกับควบคุมการให้รางวัลยิ่งขึ้น

1.1.3 ต้องแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีอำนาจให้คุณ

1.1.4 อย่าตกปากให้สัญญาเกินกว่าอำนาจที่ตนมี

1.1.5 ระวังอย่าให้รางวัลเป็นเครื่องต่อรอง

1.1.6 หลีกเลี่ยงการใช้แรงจูงใจด้วยวิธีและกลไกที่ซับซ้อน

1.1.7 อย่าให้การให้รางวัลเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวของตนเอง

1.2 วิธีการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพของผู้นำ

1.2.1 ให้ชนิดรางวัลที่ตรงกับความต้องการเฉพาะบุคคล

1.2.2 เน้นความเป็นธรรมและระบบคุณธรรม

1.2.3 อธิบายเกณฑ์ของการให้รางวัลเปิดเผยต่อทุกคน

1.2.4 จัดสรรรางวัลให้ตามเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

1.2.5 เลือกใช้รางวัลอื่นที่เป็นเชิงสัญลักษณ์ เพื่อเสริมพลังให้เกิดพฤติกรรมอัน

พึงปรารถนา

2. แนวปฏิบัติในการใช้อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power)

2.1 วิธีเพิ่มและรักษาไว้ซึ่งอำนาจของผู้นำ

2.1.1 กำหนดวิธีการลงโทษที่สมเหตุสมผลต่อพฤติกรรมที่ไม่อาจยอมรับได้

2.1.2 ต้องแน่ใจว่ามีอำนาจในการลงโทษ

2.1.3 หลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์โกรธ ข่มขู่ หรือทำให้อาย

2.1.4 ระวังอย่าใช้การลงโทษเป็นเครื่องต่อรอง

2.1.5 เลือกเฉพาะการลงโทษที่ชอบด้วยกฎหมาย

2.1.6 ใช้วิธีลงโทษที่ตรงกับการฝ่าฝืน หรือพฤติกรรมแห่งความผิด

2.2 วิธีการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร

- 2.2.1 แจกแจงบุคคลเป้าหมายทราบกฎ ระเบียบ การลงโทษ
- 2.2.2 ใช้มาตรการตักเตือนล่วงหน้าอย่างเพียงพอก่อน
- 2.2.3 ต้องอ่านสถานการณ์ให้ทะลุปรุโปร่งก่อนการลงโทษ
- 2.2.4 ควบคุมอารมณ์ให้สุขุมเยือกเย็นแสดงความพร้อมให้การช่วยเหลือที่ปรารถนาดีและไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน
- 2.2.5 กระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงพฤติกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษโดยไม่จำเป็นทั้งหลาย
- 2.2.6 ขอคำแนะนำจากบุคคลเป้าหมาย ถึงวิธีการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น
- 2.2.7 การลงโทษบุคคลควรทำอย่างระมัดระวังเฉพาะตัว

3. แนวทางปฏิบัติในการใช้อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)

3.1 วิธีเพิ่มและรักษาไว้ซึ่งอำนาจของผู้นำ

- 3.1.1 แสวงหาอำนาจที่เป็นทางการเพิ่มขึ้น
- 3.1.2 ใช้สัญลักษณ์ของอำนาจทางการ
- 3.1.3 ทำให้คนอื่นรับรู้ในควมมีอำนาจตามกฎหมายนั้น
- 3.1.4 ใช้อำนาจตามความจำเป็นแต่มีความสม่ำเสมอ
- 3.1.5 เลือกใช้ช่องทางที่เหมาะสมในการออกคำสั่ง
- 3.1.6 ใช้อำนาจให้คุณและการให้โทษเป็นเครื่องมือสนับสนุน

3.2 วิธีการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพของผู้นำ

- 3.2.1 ใช้ความสุภาพในการขอร้องอย่างชัดเจน
- 3.2.2 อธิบายเหตุผลที่ต้องขอร้อง
- 3.2.3 อย่าใช้อำนาจเลขขอบเขตที่ตนเองมี
- 3.2.4 ทบทวนอำนาจเป็นระยะ ๆ หากจำเป็น
- 3.2.5 มีความรู้ลึกซึ้งที่ไวต่อความวิตกกังวลของบุคคลเป้าหมาย
- 3.2.6 ติดตามรับฟังคำร้องทุกข์ที่เกิดขึ้น
- 3.2.7 ยืนยันเปลี่ยนแปลงได้หากคำร้องทุกข์นั้นพิจารณาแล้วเหมาะสม

4. แนวปฏิบัติในการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power)

4.1 วิธีเพิ่มและรักษาไว้ซึ่งอำนาจของผู้นำ

- 4.1.1 แสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ
- 4.1.2 รับรู้และตามทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคนิค
- 4.1.3 พัฒนาแหล่งข้อมูลข่าวสารให้กว้างขวาง
- 4.1.4 ใช้สัญลักษณ์เพื่อบ่งบอกถึงความชำนาญการของตน

- 4.1.5 แสดงความสามารถให้ประจักษ์ด้วยการแก้ปัญหายาก ๆ และมีลักษณะท้าทาย
- 4.1.6 อย่าใจร้อนหรือพุดจาโดยขาดความระมัดระวัง
- 4.1.7 ไม่กล่าวเท็จหรือใช้ข้อเท็จที่ผิดพลาด
- 4.1.8 อย่าเปลี่ยนจุดยืนในเรื่องต่าง ๆ
- 4.2 วิธีการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพของผู้นำ
 - 4.2.1 อธิบายเหตุผลที่ขอร้องหรือข้อเสนอ
 - 4.2.2 อธิบายให้ทราบถึงความสำคัญของคำขอร้องนั้น
 - 4.2.3 แสดงหลักฐานให้เห็นว่าข้อเสนอแนะจะประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน
 - 4.2.4 รับฟังความคิดเห็นของบุคคลเป้าหมายอย่างตั้งใจ
 - 4.2.5 ให้การเคารพต่อบุคคลเป้าหมายไม่หยิ่งยโส
 - 4.2.6 ทำอย่างมั่นใจและเด็ดเดี่ยวในภาวะวิกฤต
- 5. แนวทางปฏิบัติในการใช้อำนาจจากการอ้างอิง (Reference Power)
 - 5.1 วิธีเพิ่มและรักษาไว้ซึ่งอำนาจของผู้นำ
 - 5.1.1 แสดงการยอมรับและให้การนับถือเชิงบวก
 - 5.1.2 แสดงออกด้วยการสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ
 - 5.1.3 อย่าถือโอกาสใช้คนในการต่อรองเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว
 - 5.1.4 ช่วยปกป้องประโยชน์ที่ถูกต้องของผู้อื่น โดยการสนับสนุนในโอกาสเหมาะสม
 - 5.1.5 รักษาความสัตย์สุจริต
 - 5.1.6 แสดงการเสียสละส่วนตน เพื่อแสดงให้เห็นถึงความกังวลที่มีต่อผู้อื่น
 - 5.1.7 แสดงออกอย่างจริงใจในการผูกมิตร
 - 5.2 วิธีการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพของผู้นำ
 - 5.2.1 แสดงออกด้วยการขอร้องส่วนตัวเมื่อถึงคราวจำเป็น
 - 5.2.2 ชี้ให้เห็นว่าคำร้องขอมีความสำคัญต่อบุคคลเป้าหมาย
 - 5.2.3 อย่าร้องขอความชอบพอกเกินขอบเขตของมิตรภาพที่ควรเป็น
 - 5.2.4 แสดงแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม (Role Modeling)

แบลนชาร์ดและจอห์นสัน (Blandchard & Johnson, 2001, 247) ได้แบ่งลักษณะการใช้อำนาจออกเป็น 7 ด้าน คือ

1. อำนาจจากการให้รางวัล คือ ความสามารถในการจัดการการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยครูในสถานศึกษาขอรับอำนาจเนื่องจากต้องการได้รับรางวัล ผลตอบแทนหรือความดี ความชอบจากผู้ที่มีอำนาจนั้น เช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง การให้ผลย้อนกลับ การมอบหมายงานให้ทำการมอบความรับผิดชอบ การยอมรับหรือการให้เกียรติ

2. อำนาจจากการบังคับขู่เข็ญ คือ ความสามารถในการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยครูในสถานศึกษายอมรับปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงมิให้ต้องถูกลงโทษโดยผู้มีอำนาจ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน ภาคทัณฑ์ การตัดเงินเดือน การลดขั้นเงินเดือน การปลดออก การไล่ออก หรือการสั่งย้าย

3. อำนาจตามกฎหมาย คือ ความสามารถในการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยครูในสถานศึกษา ยอมรับและปฏิบัติตาม เนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่งและจะต้องยอมรับปฏิบัติตามไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

4. อำนาจจากการอ้างถึง คือ ความสามารถในการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยครูในสถานศึกษาให้การยอมรับต่อใครก็ตามที่ตนให้ความเลื่อมใสศรัทธาและชื่นชมในคุณงามความดี และควมมีบารมีเป็นที่ยกย่องได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไป ด้วยการอ้างถึงบุคคลนั้นเพื่อให้เกิดความเชื่อถือหรือยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำ

5. อำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ คือ ความสามารถในการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยครูในสถานศึกษาให้การยอมรับต่อใครก็ตามที่ตนให้ความเชื่อถือว่าผู้นั้นทรงความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงานหรือวิชาการสาขาเฉพาะนั้น ๆ

6. อำนาจจากการเชื่อมโยง คือ ความสามารถในการจัดการและการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยครูในสถานศึกษาให้การยอมรับว่าเป็นอำนาจที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร เช่น ความเกี่ยวข้อง เป็นญาติกัน เป็นเพื่อนสนิทกับผู้บริหารสถานศึกษาหรือเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้บริหารสถานศึกษา

7. อำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล คือ ความสามารถในการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา สามารถโน้มน้าวครูในสถานศึกษาให้มีความพร้อมในระดับที่สูงขึ้นในการทำงานร่วมกัน

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, 225 – 226) ได้สรุปผลจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจดังนี้

1. อำนาจบังคับ (Coercive Power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมรับหรือทำตามเพื่อพยายามหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษจากผู้ใช้อำนาจ

2. อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) เป็นอำนาจที่ผู้นำทุกองค์การนิยมใช้มากที่สุด ในการให้ลูกน้องปฏิบัติตาม เป็นการยอมทำตามเนื่องจากต้องการได้รับรางวัล ผลตอบแทนหรือ ความดี ความชอบ อำนาจให้รางวัลจะเกิดได้สูงมากถ้าการร้องขอนั้นมีทางเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และรางวัลมีคุณค่าพอสำหรับแรงจูงใจ

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอม ปฏิบัติตาม เนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่งและจะยอมปฏิบัติตาม ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อำนาจตามกฎหมายมักจะติดมากับการดำรงตำแหน่งหน้าที่อย่าง เป็นทางการ

4. อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้การ ยอมรับจากความรู้ความสามารถของผู้นำ ที่มีความเชี่ยวชาญในงานหรือวิชาการสาขาเฉพาะนั้น ๆ ความสำเร็จของการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญจะมีเกิดขึ้นเมื่อผู้นำได้แสดงให้เห็นความ เชี่ยวชาญและประโยชน์ของความเชี่ยวชาญของผู้นำอยู่เสมอ

5. อำนาจอ้างอิง (Referent Power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับ จากการอ้างอิงบุคคล หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อให้อื่นเกิดความเชื่อถือหรือยอมรับตามด้วย

ยุกส์ (Yukl, 2006, 149) พบว่าการใช้อำนาจในองค์การมีหลายทาง โดยให้ความเห็นว่า เมื่อผู้ใช้อำนาจแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองการใช้อำนาจดังกล่าวใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. เกิดความผูกพัน (Commitment) เป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกิดจาก การยอมรับ เลื่อมใสศรัทธาต่อผู้นำและพยายามเลียนแบบอย่างผู้นำ แรงจูงใจในงานจะสูง ถ้า ผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นให้ความสำคัญในตัวผู้นำสูง ทำให้ใช้ความพยายามในการทำงานที่เอาใจใส่ มากเป็นพิเศษ เพื่อให้งานสำเร็จเป็นอย่างดี โดยไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อยแต่ประการใด ทั้งนี้เพื่อให้ เป็นที่ถูกต้องใจผู้นำของตน

2. ยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยอมปฏิบัติตาม คำสั่งตามที่ผู้นำต้องการ トラบเท่าที่การทำงานตามคำสั่งนั้นไม่ทำให้ตนเองต้องใช้ความพยายาม พลังงานและเวลาเพิ่มมากขึ้นเป็นพิเศษจากที่กำหนดไว้ตามปกติ เช่น ปฏิเสธที่จะทำงานล่วงเวลา โดยผลัดไปทำในวันต่อไป เป็นต้น

3. ต่อด้าน (Resistance) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้คัดค้านต่อ คำสั่งหรือความต้องการของผู้นำ ซึ่งอาจแสดงออกด้วยการวางเฉยไม่ปฏิบัติตาม หรือการทำงานนั้น ช้าลง หรือ การทำงานเพื่อไม่ให้งานเสร็จตามที่หัวหน้าต้องการ

โดวส์ และ ฮิวส์ (Dowse & Hughes, 2005, 86) ได้เสนอแนะไว้ว่าผู้บริหารทุกคนควร ปฏิบัติตาม 12 ขั้นตอนในการสร้างอำนาจให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง ดังนี้

1. ศึกษาและปฏิบัติให้เป็น ไปโดยไม่ขัดกับความรู้สึกและการกระทำของทุกคนในองค์กรทั้งในด้านภาษาและสัญลักษณ์เดียวกัน
2. ศึกษาและปฏิบัติตามลำดับว่าอะไรควรทำก่อน-หลัง
3. ศึกษาที่มาของสายแห่งอำนาจ (the power lines)
4. ยอมรับในตัวของคนที่มีอำนาจและทำความรู้จักคุ้นเคยด้วย
5. พัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพของตนเองอยู่เสมอ (professional knowledge)
6. พัฒนาทักษะด้านอำนาจ (power skill)
7. ต้องทำตนให้เป็นคนทีคล่องแคล่วว่องไว และพร้อมที่จะก้าวหน้าอยู่เสมอ (proactive)
8. ต้องตั้งสมมติฐานว่า ทุกสิ่งทุกอย่างที่ปฏิบัติเป็นที่มาของอำนาจ (assume authority)
9. ต้องรู้จักเสี่ยงที่จะทำ (take care risks)
10. ต้องรู้จักใช้การประชาสัมพันธ์แบบทำแล้วต้องกล้าที่จะตีฆ้องร้องป่าว (beat your own drum) ด้วยตัวเอง
11. ให้เวลาพบกับผู้ให้คำแนะนำตามต้องการ (meet your supervisor's needs)
12. ต้องรู้จักควบคุมดูแลตนเอง (take care of yourself)

บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (2551, 98) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายของสถานศึกษา
2. บทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมในการบริหารต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ
4. บทบาทหน้าที่ในการสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนเพื่อการบริหาร
5. บทบาทหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือ ร่วมสติปัญญาของบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนเพื่อการบริหาร
6. บทบาทหน้าที่ในการจัดหาทรัพยากร และควบคุมกำกับติดตามบุคลากรใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน (2548, 52) ได้กล่าวถึงบทบาทความรับผิดชอบของผู้บริหารการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารและปรับปรุงงานวิชาการ ไว้ 8 ด้าน คือ

1. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการพัฒนาจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย นโยบายของสถานศึกษา เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการสอน

2. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดวางตัวบุคคล เพื่อให้สามารถทำหน้าที่บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา
 3. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อประโยชน์ของการสอน
 4. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดหา จัดใช้วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่เพื่อประโยชน์ของการศึกษาอย่างสูงสุด
 5. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบ ส่งเสริมการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนบรรลุเป้าหมาย
 6. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา
 7. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการจัดโปรแกรมเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
 8. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการประเมินความต้องการของสถานศึกษา
- มินท์ซเบิร์ก (Mintzberg, 2005, 162) ได้ศึกษาเกี่ยวกับหัวหน้าหน่วยงาน (Chief-Executive Officer: CEO) และสรุปเป็นบทบาทของการจัดการ (Management role) ไว้ 3 หมู่ดังนี้
1. บทบาทเกี่ยวกับเรื่องระหว่างบุคคล (Interpersonal role) มี 3 บทบาท ได้แก่
 - 1.1 เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม (Figurehead) โดยเป็นผู้แทนขององค์กร เช่น เป็นผู้ประกอบหน้าที่ในพิธีการต่าง ๆ เป็นผู้แทนในการเข้าประชุมในโอกาสต่าง ๆ
 - 1.2 เป็นผู้นำองค์กร (Leader) เป็นผู้นำทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม สร้างแรงจูงใจและพัฒนาบุคคล บทบาทนี้เน้นในด้านสร้างความรู้สึกรักของคนในองค์กร
 - 1.3 เป็นคนกลางในการติดต่อ (Liaison) เป็นผู้ผลิตและรวบรวมข่าวสารข้อมูลขององค์กรโดยทำหน้าที่เป็นสื่อกลาง
 2. บทบาทเกี่ยวกับการให้ข้อมูลข่าวสาร (Information role) มี 3 บทบาท ได้แก่
 - 2.1 เป็นผู้กำกับดูแล (Monitor) เป็นผู้เสาะหาข้อมูลจากสมาชิกทั้งในและนอกองค์กรเพื่อติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
 - 2.2 เป็นผู้ให้ข้อมูลข่าวสาร (Disseminator) เป็นผู้ชี้แจงข้อเท็จจริงและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิก เป็นผู้ประชุมคณะกรรมการหรือส่งความคิดเห็นให้แก่คณะหรือรายบุคคลเกี่ยวกับแผนงานหรือโครงการในอนาคต
 - 2.3 เป็นโฆษก (Spokesman) เป็นผู้ให้ข่าวสารแก่บุคคลนอกองค์กรเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและนโยบายบทบาทนี้จำเป็นต้องเตรียมจัดทำข้อมูลรายงานประกาศต่าง ๆ ขององค์กรให้ที่ประชุมในชุมชนและที่ประชุมวิชาชีพได้รับทราบ

3. บทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ (Decision role) มี 4 บทบาท ได้แก่

3.1 เป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เป็นผู้ออกแบบและริเริ่มการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ผู้นี้เทศงานทำหน้าที่ออกแบบงานใหม่ เสนอแนะวิธีการทำงานและทำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

3.2 เป็นผู้จัดการกับปัญหา (Disturbance handler) เป็นผู้บทบาทในการจัดการกับปัญหาและเป็นผู้รับผิดชอบอุปสรรค/ปัญหาในการปฏิบัติงาน

3.3 เป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource allocator) เช่น เงิน หิน วัสดุ อุปกรณ์ และเวลา โดยกำหนดตารางเวลาและจำโครงการเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม

3.4 เป็นผู้เจรจาต่อรอง (Negotiator) เป็นผู้เริ่มกิจกรรมในการเจรจาต่อรอง เช่น การเจรจาเรื่องการทำงานค่าตอบแทน

ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเสมือนกับแผนที่ในการเดินทาง เป็นแนวทางพัฒนาสถานศึกษาให้ดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

จากการศึกษาสรุปได้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเพื่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะคติ ค่านิยม ให้เป็นไปตามความต้องการของผู้มีอำนาจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพิจารณาการใช้อำนาจหน้าที่ของตนอย่างรอบคอบ การคิดจะใช้อำนาจตามตำแหน่งในการบังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว คงไม่เกิดผลตามที่ดีต้องการเท่าที่ควร ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความเป็นผู้นำของตน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ฉลาดต้องสร้างภาวะผู้นำของตนเองให้เกิดขึ้น อันส่งผลต่อการใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ด้วย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นทั้งผู้บริหารและมีภาวะผู้นำ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำกรอบแนวคิดของ แบลนชาร์ด และ จอห์นสัน (Blandchard & Johnson, 2001, 247) มาใช้ในงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วยการใช้อำนาจ 7 ด้าน คือ ด้านอำนาจจากการให้รางวัล ด้านอำนาจจากการบังคับขู่เข็ญ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากการอ้างถึง ด้านอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง และด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล

หลักการ แนวคิด และ ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล คือ ตัวบ่งชี้ หรือเครื่องมือในการตัดสินใจว่าการบริหารงานขององค์กรสามารถดำเนินงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับผลสำเร็จของงาน มีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์ นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ต่างกัน ดังนี้

ประชุม รอดประเสริฐ (2548, 203) กล่าวว่าประสิทธิผลเป็นการทำงานที่ได้ผลโดยสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การวัดผลงานที่ทำได้เทียบกับเป้าหมายหากสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็แสดงว่าการทำงานมีประสิทธิภาพสูง

ภรณี กิริติบุตร (2549, 207) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ประสิทธิภาพจึงวัดกันที่ว่า องค์กรสามารถสนองผู้บริโภคนสินค้าหรือบริการที่เป็นที่ต้องการหรือไม่ และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมากน้อยเพียงใด

การดี อนันต์นาวี (2552, 203) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์กร คือ ความสามารถขององค์กรในการนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร

พรสุดา พรหมกุล (2554, 52) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยอาศัยความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ (2557, 18) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพหมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จและผลสำเร็จนั้นได้มาซึ่งการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและการดำเนินการเป็นไปด้วยความประหยัด

วรัท พกษากุลนันท์ (2550, 1) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Effectiveness is to do right things) หรือความสามารถในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จุดสำคัญของประสิทธิภาพอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกต้องคาดหวังตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และผลผลิตจริงที่มีขึ้น

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, 309) กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์กรหมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำ เป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจเป็นผลทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษา มีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่สามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการจัดการเรียนการสอน โดยอาศัยความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งส่งผลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, 305) ได้แบ่งลักษณะของประสิทธิผล ออกเป็น 4 ด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ย โดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติต่อการศึกษาเล่าเรียน เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอนเพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

อนันต์ งามสะอาด (2551, 1) อธิบายว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป็นเป้าหมายเฉพาะ (Target) ได้แก่

1. เป้าหมายเชิงปริมาณ จะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิตสุดท้ายที่ต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง
2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ จะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้น ๆ
3. มุ่งเน้นที่จุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้ หรือไม่ที่สำคัญต้องมีตัวชี้วัด (Indicator) ที่ชัดเจน

วสันต์ บุษศิริ. (2557, 1) กล่าวว่า การจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด โดยทั่วไปจะยึดหลักการจัดการดังต่อไปนี้

1. หลักกำหนดวัตถุประสงค์ (Definition of objectives) ในธุรกิจใดธุรกิจหนึ่งจะต้องกำหนดหรือระบุวัตถุประสงค์ของงานอย่างชัดเจน ให้เป็นที่เข้าใจ และยอมรับโดยผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต้องดำเนินการตามวัตถุประสงค์นั้น ๆ

2. หลักการของการรับผิดชอบ (Principle of responsibility) ความรับผิดชอบขององค์การเป็นภาระผูกพันของบุคคลในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นผู้บริหารงานจะต้องพิจารณากำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. หลักการของการมอบอำนาจหน้าที่ที่ควบคู่กับความรับผิดชอบ (Principle of delegate authority with responsibility) อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง สิทธิที่จะออกคำสั่งและอำนาจหน้าที่ที่จะทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ซึ่งอำนาจหน้าที่จะต้องได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป แต่ละบุคคลในองค์การต้องได้รับอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ (Responsibility) ตามหน้าที่ที่ได้รับและจำเป็นต้องทำควบคู่กัน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

4. หลักการมีผู้บังคับบัญชาคนเดียวหรือมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Principle of unity of command) หลักข้อนี้ถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อป้องกันความสับสน โดยแต่ละบุคคลต้องทราบอย่างชัดเจนว่า ตนต้องรายงานการปฏิบัติงานขึ้นตรงต่อใคร หรือรับคำสั่งการปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบในการทำงานขึ้นตรงต่อผู้บังคับบัญชาคนใด

5. หลักการมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective delegation) การจัดการที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วยบุคลากรที่ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย การมอบหมายงานต้องระบุให้ชัดเจนว่าบุคคลใดทำหน้าที่อะไร และจำนวนผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีจำนวนเท่าใด ใครรับผิดชอบหรือมีหน้าที่ในส่วนใดหรือระบุให้ชัดเจนลงไปว่าทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในเนื้องานเดียวกันทั้งหมด

6. หลักการกำหนดขนาดของการควบคุม (Principle of span of control) หมายถึง การกำหนดสายการบังคับบัญชาภายในหน่วยงานให้ชัดเจนว่า ใครปกครองบังคับบัญชาใครบ้าง พร้อมทั้งระบุถึงจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสมขึ้นตรงต่อผู้บังคับบัญชาหนึ่งคน ซึ่งขึ้นอยู่กับธรรมชาติและขนาดของงานนั้น ๆ

7. หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of direction) แต่ละฝ่ายต้องมีวัตถุประสงค์ หรือมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน แต่ละหน้าที่มีความสัมพันธ์กันและต้องทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญของงานร่วมกัน

8. หลักการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ บุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (Defining of work related relationships) การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ บุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การประสานงานและการติดต่อสื่อสารระหว่างกันเป็นไปอย่างถูกต้องและคล่องตัวยิ่งขึ้น

9. หลักการจัดแบ่งสำนักงานออกตามความเหมาะสม (Work Assignment) เพื่อให้บุคลากรเกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง ในการทำงาน เมื่อมีการแบ่งงานกันทำแล้วจะต้องสรรหา หรืออบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทำงานที่มีอยู่ และเมื่อทำงานเหล่านั้นซ้ำๆ ก็จะเกิดทักษะขึ้นมา ผลงานที่ทำได้จะดีกว่าการไปทำงานหลาย ๆ ด้าน แล้วไม่เกิดทักษะในด้านหนึ่ง ด้านใดโดยเฉพาะ

10. หลักการกำหนดโครงสร้างขององค์การ (Organization Structure) ความสำคัญและความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานหลัก (line) และ หน่วยงานที่ปรึกษา (staff) เป็นประเด็นหนึ่งในการพิจารณาจัดโครงสร้างขององค์การ เป็นหลักการที่จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ ในการทำงานระหว่างหน่วยงานหลัก และหน่วยงานที่ปรึกษา นอกจากการจัดโครงสร้างองค์การ โดยคำนึงถึงบทบาทของงานในลักษณะหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษาแล้ว ยังมีหลักการจัดโครงสร้างองค์การในรูปแบบอื่นอีกเช่นกัน

แฮนแมน และฟรีแมน (Hanman & Freeman, 2004, 109) ได้กล่าวถึงปัจจัยของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ 4 ข้อ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำและการบริหารของผู้บริหาร
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู
3. มีบรรยากาศของการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ครูกับครู นักเรียนกับนักเรียน ครูกับนักเรียน ครูกับผู้บริหาร เป็นต้น
4. มีการสอนและข้อมูลย้อนกลับในทางบวกกับนักเรียน

คาร์ดเวลและสปิงส์ (Caldwell & Spinks, 2004, 108) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านหลักสูตร
 1. สถานศึกษามีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน
 2. สถานศึกษามีแผนงานที่ได้รับการวางแผนไว้อย่างสมดุลและเป็นระบบสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้
 3. สถานศึกษามีแผนงานพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ต้องการ
 4. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียนในระดับสูง
2. ด้านการตัดสินใจ
 1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายของสถานศึกษาในระดับสูง
 2. คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง
 3. ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง
3. ด้านทรัพยากร
 1. สถานศึกษามีทรัพยากรอย่างพอเพียงที่จะช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 2. สถานศึกษามีครูที่มีความสามารถและมีแรงจูงใจ
4. ด้านภาวะผู้นำ
 1. สามารถแบ่งสรรหน้าที่และทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
 2. จัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา
 3. ตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู
 4. ใส่ใจต่อการพัฒนาในวิชาชีพของครู
 5. กระตุ้นให้คณะครูมีการพัฒนาวิชาชีพและใช้ครูที่มีทักษะ
 6. มีความตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในโรงเรียนระดับสูง
 7. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษา ชุมชน ครูและนักเรียน
 8. มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น
 9. มีความพยายามที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
 10. จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูในระดับสูง
 11. มีการตรวจสอบแผนงานอย่างต่อเนื่อง และวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย
5. ด้านบรรยากาศ
 1. สถานศึกษากำหนดค่านิยมที่สำคัญ

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน แสดงความผูกพันและจงรักภักดีต่อจุดหมายและค่านิยมของสถานศึกษา

3. สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่รื่นรมย์ ตื่นเต้น และท้าทายต่อครูและนักเรียน
 4. มีบรรยากาศการยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกันของครูกับนักเรียน
 5. มีบรรยากาศความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในโรงเรียน
 6. มีความคาดหวังในโรงเรียนว่านักเรียนทุกคนจะทำดี
 7. มีพันธะที่เข้มแข็งที่จะให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในโรงเรียน
 8. ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีความคาดหวังในความสำเร็จระดับสูง
 9. นักเรียนมีขวัญกำลังใจระดับสูง
 10. นักเรียนมีความยอมรับนับถือผู้อื่นและความเป็นเจ้าของของผู้อื่น
 11. จัดให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา
 12. มีความเป็นระเบียบวินัยในสถานศึกษา
 13. ผู้บริหารอาวุโสมีโอกาสเล็กน้อยที่จะเกี่ยวข้องกับวินัยของนักเรียน
 14. อัตราการขาดเรียนของนักเรียนต่ำ
 15. อัตราการพักการเรียนของนักเรียนต่ำ
 16. อัตราความประพฤติเหลวไหลของนักเรียนต่ำ
 17. ครูมีขวัญกำลังใจในระดับสูง
 18. ครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีน้ำใจความเป็นกลุ่มในระดับสูง
 19. อัตราการขาดงานของครูต่ำ
 20. การย้ายของครูมีเพียงเล็กน้อย
6. ด้านผลลัพธ์
1. อัตราการออกกลางคันของนักเรียนต่ำ
 2. คะแนนทดสอบแสดงถึงความสำเร็จในระดับสูง
 3. ความสำเร็จในการศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การที่ประสิทธิผลของสถานศึกษา จะมีคุณภาพมากขึ้นเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และชุมชน ช่วยกันกำหนดจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีประสิทธิภาพและสถานศึกษามีประสิทธิผลทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ความสำคัญของประสิทธิผล

สตีเยอร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 2005, 196) ได้จำแนกตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ลักษณะขององค์กร ลักษณะของโครงสร้างองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างสายงานบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่และตัวบุคคลในองค์กร ตลอดจนขนาดขององค์กรซึ่งในลักษณะขององค์กรนั้นมีองค์ประกอบในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1.1 การกระจายอำนาจ (decentralization) เป็นระดับความมากน้อยของอำนาจที่กระจายให้ไปตามชั้นการบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและกิจกรรมขององค์กร ความชำนาญเฉพาะทาง (specialization) หมายถึง การทำงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างหรือเฉพาะที่ การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างจะนำไปสู่ประสิทธิผลสูง เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีความเชี่ยวชาญซึ่งทำให้ผลงานเขามีส่วนร่วมกิจกรรมหรือรับผิดชอบเป้าหมายได้สูงขึ้น

1.2 ความเป็นทางการ (span of control) เป็นการกำหนดกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับอย่างเป็นทางการขององค์กร ซึ่งใช้เป็นเครื่องควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน แต่ทั้งนี้ก็มีข้อควรตระหนักว่าการที่องค์กรมีความเป็นทางการมากเท่าไรจะกลับเป็นอุปสรรคต่อความมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะผู้บริหารมักยึดติดระเบียบแบบแผนตามตัวหนังสือ ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมใหม่ ๆ หรือที่ปรับให้เข้ากับสภาพปัญหาจำกัดลงในวงแคบ ทุกอย่างต้องปฏิบัติตามระเบียบในบางครั้งจึงอาจจำเป็นต้องมีการปรับพฤติกรรมหรือแนวการปฏิบัติ

1.3 จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งหากมีความเหมาะสมในสัดส่วนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีผลต่อประสิทธิผลต่อการทำงานกลุ่ม

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม ซึ่งมีทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก อันได้แก่ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคงและความไม่แน่นอน เช่น สภาพการณ์ด้านการตลาด เศรษฐกิจและการเมือง เป็นต้น และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง บรรยากาศขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรจะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลขององค์กรมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ประการ

2.1 ความสามารถในการคาดคะเนและสถานะของสภาพแวดล้อมดังกล่าว

2.2 ความมีเหตุของการกระทำขององค์กร นั่นคือ องค์กรที่มีประสิทธิผลมากที่สุด ถูกกำหนดโดยปัจจัยภายนอกบทบาทของนักบริหารคือ การทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมและปรับโครงสร้างและการปฏิบัติให้เข้าได้กับภาวะดังกล่าว

3. ลักษณะของบุคคลในองค์กร พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรมีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจาก

บุคคลที่เข้าร่วมปฏิบัติงานในองค์กรแต่ละคนต่างก็มีความคาดหวังต่อการที่จะได้รับการตอบสนองในการทำงานเพื่อองค์กรนั้น ๆ และบุคคลเองก็มีความสามารถที่จะให้องค์การอยู่รอดเจริญเติบโตเพื่อจะได้มีงานทำ องค์กรเองก็คาดหวังผลงานจากตัวบุคคลจึงก่อให้เกิดความผูกพันขึ้น มีพฤติกรรม 3 ประการ ที่องค์กรจะต้องได้รับการตอบสนองจากคนในองค์กรเพื่อองค์กรจะสามารถมีประสิทธิผลสูงสุดได้ คือ

3.1 ความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคล โดยจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงาน และสนองตอบความต้องการของบุคคลตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพ

3.2 องค์กรจะต้องมีความสามารถที่จะทำให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานตามบทบาทงานของตนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

3.3 องค์กรที่มีประสิทธิผลจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงพอ แต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่พรรณนาลักษณะงาน (job description) เท่านั้น แต่ต้องมีความรับผิดชอบต่อการคิดสร้างสรรค์ที่จะกระทำงาน ปรับปรุงประสิทธิภาพของการทำงานนำไปสู่เป้าหมายที่ดียิ่งขึ้น

3.4 ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลนั้น ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถบรรลุผลถึงเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติในประเด็นต่าง ๆ เช่น การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและแน่นอน การจัดหา

แคทซ์และคาห์น (Katz & Kahn, 2003, 42) กล่าวว่าประสิทธิภาพเป็นส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผล ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากหมายถึงผลตอบแทนที่ได้รับการลงทุนแล้วยังหมายถึง เป้าหมายขององค์กรการวัดประสิทธิภาพขององค์กรจึงจำเป็นต้องรู้เป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจนเสียก่อนจึงดำเนินการ การวัดผลขององค์กรจะต้องมีฐานหรือเกณฑ์เพื่อการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยกับผลงาน เพื่อดูว่าผลที่ได้รับมากหรือน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้และการใช้ทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลสำเร็จนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด ทรัพยากรในที่นี้หมายถึง ปัจจัยเพื่อการผลิต ได้แก่ ทรัพยากร คน วัสดุ อุปกรณ์ เวลา ความพยายาม และต้นทุนที่ลงไป ดังนั้น จึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำเป็นให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานมาก ถ้าบุคคลในองค์กรมีประสิทธิผลของที่มีคุณภาพ ก็ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรมีคุณภาพเช่นกัน ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรในการที่จะตัดสินใจว่าองค์กรหรือหน่วยงานจะอยู่รอดได้หรือไม่

ผู้วิจัยจึงเลือกใช้กรอบแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, 305) เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้าน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในสถานศึกษา

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล

ความเป็นมาของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล

การปฏิรูปการศึกษาเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น อย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้คนไทยมีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพต้อง อาศัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมด้วยระบบบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ คือต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เต็มศักยภาพ เป็นการใช้อย่างประหยัด และ คุ่มค่า ลด ขั้นตอนการบริหาร มีบุคลากรมืออาชีพ บริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใสและใช้เทคโนโลยี สมัยใหม่ เพื่อให้กระทรวงศึกษาธิการมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จึงได้ปฏิรูปโครงสร้าง และระบบบริหารใหม่ โดยการยุบสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ โดย แบ่งส่วนราชการใหม่ เป็นการบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการ บริการเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, 6)

การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาเกิดขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ มาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 32 (2) เฉพาะที่เป็น โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาดังกล่าวนอกจากเป็น สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการแล้ว ยังมี ลักษณะนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายมหาชนและกฎหมายเอกชน ด้วย เหตุนี้สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลจะต้องมีสิทธิและหน้าที่ และมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าว ทั้งการบริการงานวิชาการ การบริการงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป นอกจากนั้น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 65, 66 และ 70 ยังกำหนดให้สถานศึกษาเป็น นิติบุคคลมีสิทธิหน้าที่ตามที่กำหนด หรือมีสิทธิหน้าที่เช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา เว้นแต่สิทธิและ หน้าที่ซึ่งโดยสภาพ เป็นไปเฉพาะแก่บุคคลธรรมดาเท่านั้น สถานศึกษานิติบุคคลสามารถเป็น เจ้าของกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินได้จำหน่ายจ่ายตอนทรัพย์สินได้ เป็นลูกหนี้ เจ้าหนี้ และเป็นโจทก์ จำเลยได้ด้วย

สถานศึกษานิติบุคคลย่อมมีสิทธิหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและ ครอบ วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งที่กำหนดไว้ในกฎหมายคือเป็นส่วนราชการที่มีสภาพเป็นนิติบุคคลตาม กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ ร่วมกับผู้อื่นได้ สถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ให้เป็นอำนาจ หน้าที่ของสถานศึกษาโดยตรงเช่นเดียวกับสถานศึกษาไม่เป็นนิติบุคคล ส่วนอำนาจหน้าที่ ที่ เพิ่มขึ้นในฐานะนิติบุคคล กำหนดไว้ในมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลมีอำนาจในการปกครองดูแล บำรุง รักษา ใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาที่เป็นราชพัสดุ ตามกฎหมายว่าด้วย ทรัพย์สิน และที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าว นอกจากจะมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ถือปฏิบัติ แล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินกิจการ หรือบริหารงานทั้งงานวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไปให้มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน (School Based Management) และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ที่ยึดหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลัก ความคุ้มค่า เป็นเครื่องมือในการนำวิสัยทัศน์ และนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

การกำหนดให้สถานศึกษาเป็น นิติบุคคล มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามี อิศระมีความเข้มแข็งในการบริหาร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้อง กับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและประเทศชาติ ดังนั้น สถานศึกษาจึง จำเป็นต้องจัดระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีการรวบรวม และจัดระบบข้อมูล วางแผน และดำเนินการตามแผน ศึกษากฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ใช้การบริหารที่เน้นการมีส่วน ร่วม มีการจัดระบบบัญชีให้ครบถ้วนถูกต้อง เนื่องจากสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลมีสถานภาพที่เป็น ทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลที่อยู่ภายใต้กฎหมายมากกว่าสถานศึกษาที่ไม่เป็นนิติบุคคล ดังนั้น ในการบริหารงานผู้อำนวยการสถานศึกษาในฐานะผู้แทนนิติบุคคลจึงควรระมัดระวังเพราะอาจถูก ฟ้องร้องกรณีไม่ปฏิบัติงานให้เป็น ไปตามกฎหมายและทำให้ผู้อื่นเสียหาย ต้องระมัดระวัง ในการกระทำนิติกรรมสัญญาต้องรับผิดชอบฐานละเมิด โดยเฉพาะการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา หรือสื่อสิ่งประดิษฐ์ที่เป็นนวัตกรรมทางการศึกษา ในการบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องมีระบบการตรวจสอบและรายงานที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันมีการควบคุม รักษาทรัพย์สินให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้เสมอ รวมทั้งระมัดระวังการใช้ประโยชน์จากเงินรายได้ที่ เกิดจาก ทรัพย์สิน

ความหมายของนิติบุคคล

ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้น ได้แบ่งบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล รวมทั้งได้ให้ความหมายนิติบุคคลว่า นิติบุคคล หมายถึง กลุ่มบุคคลที่สมมติขึ้นเพื่อรวมตัวกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อรวมทุน รวมความคิด โดยให้มีสภาพคล้ายบุคคลธรรมดา เพราะต้องมีการก่อตั้ง การดำเนินงาน และการเลิกไป เช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา ซึ่งในการเป็นนิติบุคคลนั้น นิติบุคคลก็มีสิทธิและหน้าที่เช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา เว้นแต่สิทธิและหน้าที่นั้นโดยสภาพจะมีได้เฉพาะแก่บุคคลธรรมดา เช่น การแต่งงาน, การรับบุตรบุญธรรม เป็นต้น

เนื่องจากการที่นิติบุคคลเกิดจากการรวมตัวกันของกลุ่มบุคคล เพราะฉะนั้นในการดำเนินการของนิติบุคคล จึงจะต้องมีผู้ที่สามารถแสดงเจตนาของนิติบุคคลได้ ซึ่งเรียกกันว่า “ผู้แทน” ของนิติบุคคล ซึ่งจะเป็นคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ และการเป็นผู้แทนนิติบุคคลนั้น ก็มีความสำคัญต่อนิติบุคคลนั้นอย่างยิ่ง เพราะเมื่อผู้แทนนิติบุคคลได้แสดงออกต่อบุคคลภายนอกแล้ว จะเป็นการผูกพันนิติบุคคลนั้นทันที หากการแสดงออกนั้นได้กระทำไปภายในกรอบวัตถุประสงค์ของนิติบุคคล ทั้งยังได้จำแนกนิติบุคคลได้ 2 ประเภท คือ

1. นิติบุคคลในกฎหมายเอกชน หมายถึง นิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจจากกฎหมายเอกชน (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๖๕ นิติบุคคลจะมีขึ้นได้ก็แต่ด้วยอาศัยอำนาจแห่งประมวลกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น) เช่น กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และขณะเดียวกันนิติบุคคลในกฎหมายเอกชนก็ต้องเกิดจากความยินยอมที่จะกระทำกิจกรรมภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ร่วมกันของบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นแล้ว ดังนั้น การดำเนินกิจกรรมของนิติบุคคลตามในกฎหมายเอกชนส่วนใหญ่จึงมักเป็นการดำเนินการที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของเอกชน และไม่มีการใช้อำนาจในทางมหาชน เช่น การดำเนินงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัท สมาคม หรือมูลนิธิ เป็นต้น

2. นิติบุคคลในกฎหมายมหาชน หมายถึง นิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้น โดยอาศัยอำนาจจากกฎหมายมหาชน เช่น กฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือกฎหมายลำดับรองที่อาศัยอำนาจจากพระราชบัญญัติกำหนดให้จัดตั้งขึ้นเป็นการเฉพาะ เป็นต้น นอกจากนี้ การดำเนินกิจกรรมของนิติบุคคลมหาชน จะต้องเป็นกิจกรรมที่เรียกว่า “บริการสาธารณะ” โดยใช้อำนาจมหาชนในการดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การบริหารราชการของกระทรวง ทบวง กรม ราชการส่วนภูมิภาคหรือองค์กรมหาชน เป็นต้น

สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล จึงหมายถึง โรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาที่กฎหมายยอมรับให้สามารถกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองตามในกรอบวัตถุประสงค์ มีสิทธิและหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายและระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายอื่นซึ่งกำหนดสิทธิและหน้าที่ของสถานศึกษาไว้เป็นการเฉพาะ

วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่โดยตรง การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ ตามหลักของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) ซึ่งคาดหวังว่าจะเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากหลักการดังกล่าวจึงกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลโดยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 35 ว่าสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษาตามวรรคหนึ่งให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลง และได้กำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, 11)

1. เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ คล่องตัว ให้สามารถบริหารจัดการศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ตามหลักการกระจายอำนาจและการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน
2. เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สิทธิและหน้าที่ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล

โรงเรียนแม้จะมีฐานะเป็นนิติบุคคลเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยของรัฐ แต่ก็ยังเป็นหน่วยงานในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นบริหารราชการส่วนกลาง และมีได้เป็นส่วนราชการตามกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ หรือกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เพราะฉะนั้น ความเป็นนิติบุคคลหรือความเป็นอิสระของโรงเรียนจึงมีความแตกต่างจากความเป็นนิติบุคคลของมหาวิทยาลัยของรัฐ ตลอดจนกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ

อย่างไรก็ดี ความเป็นนิติบุคคลของโรงเรียนอาจจะเทียบเคียงได้กับความเป็นนิติบุคคลของจังหวัดในฐานะราชการส่วนภูมิภาค กล่าวคือ แม้จังหวัดจะมีฐานะเป็นนิติบุคคล แต่ในการบริหารงาน จังหวัดจะต้องปฏิบัติตามนโยบายจากส่วนกลาง ตลอดจนการดำเนินการต่าง ๆ ก็ยังคงอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่กำหนดจากส่วน กลาง เช่นการจัดซื้อจัดจ้าง ก็ต้องดำเนินการภายใต้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ การจัดทำงบประมาณ ก็ต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ การเบิกจ่ายก็ต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง เป็นต้น

ดังนั้นการเป็นนิติบุคคลของโรงเรียนจึงไม่ได้หมายความว่า โรงเรียนจะมีความเป็นอิสระในการบริหารงานหรือมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยปราศจากขอบเขตของกฎหมายแต่อย่างใด

ด้วยเหตุนี้ ในการพิจารณากำหนดการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล จึงต้องคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของความเป็นนิติบุคคลของโรงเรียนที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ประกอบกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยแนวปฏิบัติและขอบเขตอำนาจหน้าที่ของโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล ควรประกอบด้วย

1. การกำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นนิติบุคคล

การเป็นนิติบุคคลของโรงเรียนนำมาซึ่งสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ เช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา อาทิ การทำนิติกรรมสัญญา การถือกรรมสิทธิ์ หรือแม้แต่การดำเนินคดีทางศาล เป็นต้น แต่เนื่องจากนิติบุคคลเป็นสิ่งที่กฎหมายสมมุติขึ้น การแสดงเจตนาหรือความประสงค์ในการทำกิจการใด ๆ ของนิติบุคคลจึงไม่อาจกระทำตัวเอง แต่ต้องแสดงออกโดยผ่านผู้แทนนิติบุคคล ซึ่งในกรณีของโรงเรียนนั้น มาตรา 39 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการจึงควรกำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้แทนของ นิติบุคคลสถานศึกษาในกิจการทั่วไปของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกอีกด้วย

2. การดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้สถานศึกษา

ภายใต้ข้อบังคับมาตรา 59 แห่งกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ เมื่อโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล จึงย่อมจะมีสิทธิ์และหน้าที่ในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาได้เอง เช่น ใช้ชื่อในการจดทะเบียนรถ ที่ดิน หรือทรัพย์สินที่ได้รับจากการบริจาคมาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน เป็นต้น แต่เนื่องจากทรัพย์สินบางประเภท ได้แก่ ที่ราชพัสดุ หรือทรัพย์สินของแผ่นดิน จะต้องดำเนินการตามที่กฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุหรือระเบียบฯ พัสดุดำหนดไว้ ดังนั้น ทรัพย์สินของสถานศึกษาตามนัยของมาตรา 59 ที่กำหนดให้โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคลสามารถมีสิทธิและหน้าที่ในการดำเนินการโดยอิสระ จึงหมายความว่า “ ทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่โรงเรียน” เท่านั้น

อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทน

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ 2546 หมวด 1 การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทน มีสาระสำคัญ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, 25 – 27)

1. ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขานุการสภาการศึกษา เลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขานุการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขานุการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะต้องกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง และหากเรื่องใดมีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวไว้เป็นการเฉพาะก็ให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวมอบอำนาจให้แก่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา ภายใต้อำนาจการบริหารงานการศึกษาดังนี้

1.1 อำนาจหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับงบประมาณและการดำเนินการทางงบประมาณของผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมตลอดถึงหลักการ การให้สถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจทำนิติกรรมสัญญาในวงเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติแล้ว

1.2 หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนาและการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสัมพันธ์กับแนวทางที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การกระจายอำนาจและการมอบอำนาจดังกล่าวจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎกระทรวง

2. ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขานุการสภาการศึกษา เลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขานุการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขานุการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ยังอาจกำหนดหลักเกณฑ์ให้หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดมอบอำนาจในส่วนที่เกี่ยวกับภารกิจที่ตนรับผิดชอบ ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงก็ได้

3. ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและผู้อำนวยการสำนักงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการต่าง ๆ ก็อาจมอบอำนาจในส่วนที่เกี่ยวกับภารกิจที่ตนรับผิดชอบ หรือที่ได้รับมอบหมายตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ จากสำนักงานคณะกรรมการต่าง ๆ ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยตรงได้ ทั้งนี้ โดยจะต้องไม่ขัดต่อนโยบายหรือการสั่งการของกระทรวงหรือคณะกรรมการต้นสังกัด

4. อำนาจในการสั่งการอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการ หรือการดำเนินการอื่นที่ผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้จะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งใดหรือมติของคณะรัฐมนตรีใด ถ้ากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งนั้น หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้นมิได้กำหนดเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น หรือมิได้ห้ามเรื่องการมอบอำนาจไว้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นอาจมอบอำนาจให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นปฏิบัติราชการแทนได้

โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระ การบริหารงานที่คล่องตัว ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่บัญญัติในมาตรา 44 (1) และ (2) ดังนี้

4.1 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ อาจมอบอำนาจให้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง เลขานุการ หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่าอธิการบดีในสถานศึกษาของรัฐ ที่จัดการศึกษาระดับปริญญาในสังกัด หรือผู้ว่าราชการจังหวัด

4.2 ปลัดกระทรวงอาจมอบอำนาจให้รองปลัดกระทรวง ผู้ช่วยปลัดกระทรวง หรือเลขานุการ อธิการบดี ในสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาในสังกัด หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ว่าราชการจังหวัด

4.3 เลขานุการอาจมอบอำนาจให้รองเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ อธิการบดีในสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาในสังกัด ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานหรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ว่าราชการจังหวัด

4.4 ผู้อำนวยการสำนักบริหารงาน หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าอาจมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า

4.5 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าอาจมอบอำนาจให้ข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาที่ตนรับผิดชอบได้ตามระเบียบที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

4.6 ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า อาจมอบอำนาจให้ข้าราชการในสถานศึกษาหรือในหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นได้ ตามระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

4.7 ผู้ดำรงตำแหน่ง (1) ถึง (6) อาจมอบอำนาจให้บุคคลอื่นตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

5. การมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนนี้ต้องทำเป็นหนังสือ ซึ่งการทำเป็นหนังสือนั้นอาจจะทำเป็นคำสั่ง หรืออาจบันทึกสั่งการก็ได้

6. คณะรัฐมนตรีก็อาจกำหนดให้มีการมอบอำนาจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ตลอดจนอาจมอบอำนาจให้ทำนิติกรรม ฟ้องคดี หรือดำเนินคดีแทนกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการ

อุดมศึกษาได้ หรืออาจกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการหรือเงื่อนไขในการมอบอำนาจ ให้ผู้มอบอำนาจ หรือผู้รับมอบอำนาจปฏิบัติก็ได้

7. เมื่อมีการมอบอำนาจดังกล่าวข้างต้นผู้ที่ได้รับมอบอำนาจ ซึ่งได้แก่ หัวหน้าสถานศึกษาและผู้ดำรงตำแหน่งอื่น ๆ มีหน้าที่ต้องรับมอบอำนาจ และปฏิบัติราชการตามที่ได้รับมอบอำนาจนั้น ตามวัตถุประสงค์ของการมอบอำนาจและให้เกิดผลดีแก่ทางราชการและจะปฏิเสธไม่รับมอบอำนาจหรือมอบอำนาจต่อให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นต่อไปไม่ได้ เว้นแต่เป็นกรณีการมอบอำนาจให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัดจะมอบอำนาจให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่น ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินก็ได้

8. ผู้มอบอำนาจยังต้องคำนึงถึงการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ความรวดเร็วในการปฏิบัติราชการ กระจายความรับผิดชอบตามสภาพของตำแหน่งของผู้รับมอบอำนาจ ซึ่งผู้มอบอำนาจยังมีหน้าที่กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติราชการของผู้รับมอบอำนาจและมีอำนาจแนะนำและแก้ไขการปฏิบัติราชการของผู้รับมอบอำนาจได้

ในการมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งเป็นตัวแทนของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลนี้เห็นว่าเป็นดุลพินิจของผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นเจ้าของอำนาจที่จะมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามากน้อยเพียงใดก็ได้แต่ต้องอยู่ภายในกรอบและหลักเกณฑ์ตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจและการมอบอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา ดังนั้นในการมอบอำนาจนี้ ผู้มอบอำนาจจะต้องพิจารณาถึงความพร้อมและประสิทธิภาพของสถานศึกษาแต่ละแห่งโดยอาจมอบอำนาจให้ไม่เท่ากันได้

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, 14)

ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้บริหารสูงสุด สถานศึกษา มีหน้าที่ และความรับผิดชอบ บังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหาร งานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ

1. บังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
2. วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา

3. จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล

4. ส่งเสริมและจัดการศึกษา ฝึกอบรมให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย

5. จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา

6. บริหารงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน

7. วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การส่งเสริม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และร้องทุกข์

8. จัดทำมาตรฐานและภาระงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

9. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

10. ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน

11. จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา

12. จัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

13. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป รวมทั้งที่ได้รับมอบอำนาจสัญญาใน ราชการของสถานศึกษาตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับ ตามที่ได้รับมอบอำนาจ

14. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

ระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (2546, 12) ได้กำหนด หลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

1. การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึง ปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัด การศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์การจัดการศึกษาหรือมีเหตุผลความจำเป็นอย่างอื่นตามสภาพ การจัดการศึกษาบางประเภท คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอาจประกาศกำหนดให้ การให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษาใด สามารถขยายบริการออกไปใน เขตพื้นที่การศึกษาอื่นได้ (มาตรา 33)

2. ให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการที่เรียนชื่ออย่างอื่น

การแบ่งส่วนราชการภายในตาม (1) ให้จัดทำเป็นประกาศกระทรวงและให้ระบุอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการไว้ในประกาศกระทรวง ทั้งนี้โดยคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการแบ่งส่วนราชการภายในตาม (2) และอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละเขตพื้นที่ศึกษากำหนด การแบ่งส่วนราชการตามวรรคสองและวรรคสามให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 34)

3. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลง (มาตรา 34)

4. ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา (มาตรา 36)

5. สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ที่ระบุไว้ข้างต้น ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

6. คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรเอกชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบการวิชาชีพครู ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบการวิชาชีพบริหารการศึกษา ผู้แทนสมาคมผู้ปกครองและครู และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

7. จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

8. ให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 36 และให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ หรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้ (มาตรา 37)

1. อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

3. รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมายกำหนด

9. สำนักงานตามวรรคหนึ่งมีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง ในกรณีที่มีกฎหมายอื่นกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการไว้เป็นการเฉพาะการใช้อำนาจและการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าวให้คำนึงนโยบายที่คณะรัฐมนตรีกำหนดหรืออนุมัติแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงด้วย

10. ในสำนักงานตามวรรคหนึ่งจะให้มีรองผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการรองจากผู้อำนวยการเพื่อช่วยปฏิบัติราชการก็ได้

11. รองผู้อำนวยการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสำนักงาน มีอำนาจหน้าที่ตามที่ผู้อำนวยการกำหนดหรือมอบหมาย

12. ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ (มาตรา 38)

13. จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

14. องค์กรประกอบอำนาจหน้าที่ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา และจำนวนกรรมการในคณะกรรมการสถานศึกษา สำหรับสถานศึกษาบางประเภทที่มีสภาพและลักษณะภาคปฏิบัติงานแตกต่างไปจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไป อาจกำหนดให้แตกต่างไปตามสภาพและลักษณะ

การปฏิบัติงานตลอดทั้งความจำเป็นเฉพาะของสถานศึกษาประเภทนั้นได้ ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา ความในมาตรานี้ไม่ใช่บังคับแก่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและศูนย์การเรียนรู้

15. สถานศึกษาและส่วนราชการตามมาตรา 34 (2) มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการนั้น ๆ โดยให้มีผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (มาตรา 39)

1. บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ

2. ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

3. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการได้รับตามที่ได้รับมอบอำนาจ

4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

5. อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิบัตรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

6. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

16. สถานศึกษาและส่วนราชการตามมาตรา 34 (2) จะให้มีรองผู้อำนวยการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการรองจากผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนราชการเพื่อช่วยปฏิบัติราชการแทนได้

17. สถานศึกษาและส่วนราชการตามมาตรา 34 (2) ใด ที่ยังไม่สามารถปฏิบัติงานบางประการตามที่กำหนดในกฎหมายหรือที่ได้รับมอบหมายได้อาจขอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการนั้นสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานเฉพาะอย่างให้แทนเป็นการชั่วคราวได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ ลักษณะของงานที่จะให้ปฏิบัติแทนได้ที่กำหนดในกฎกระทรวง

ตามเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ให้สถานศึกษามีหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาด้านวิชาการ บุคคล งบประมาณ บริหารทั่วไป
2. จัดตั้ง/รับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณ
3. พัฒนาหลักสูตร /จัดการเรียนการสอน
4. ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ
5. กำกับ ติดตามประเมินผลตามแผนงาน โครงการ
6. ระดมทรัพยากร ปกครอง ดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สิน
7. จัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
8. ส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน สร้างความสัมพันธ์

บทบาทของสถานศึกษาในการจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดให้สถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดการศึกษาดังนี้

1. การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษา สำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ การศึกษาสำหรับคนพิการในวรรคสอง ให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ ต้องจัดด้วยรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น (มาตรา 10)

2. บิดามารดาหรือผู้ปกครองมีหน้าที่จัดให้บุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแลได้รับการศึกษาภาคบังคับตามมาตรา 17 และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องตลอดจนให้ได้รับการศึกษานอกเหนือจากการศึกษาภาคบังคับ ตามความพร้อมของครอบครัว (มาตรา 11)

3. นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 11)

4. บิดา มารดา หรือผู้ปกครองมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ ดังต่อไปนี้

4.1 การสนับสนุนจากรัฐ ให้มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดู และการให้การศึกษาแก่บุตร หรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแล

4.2 เงินอุดหนุนจากรัฐสำหรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุตรหรือบุคคล ซึ่งอยู่ในความดูแลที่ครอบครัวจัดให้ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด

4.3 การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีสำหรับค่าใช้จ่ายการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 13)

5. บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ซึ่งสนับสนุน หรือจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ตามควรแก่กรณี ดังต่อไปนี้

5.1 การสนับสนุนจากรัฐให้มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูบุคคล ซึ่งอยู่ในความดูแลรับผิดชอบ

5.2 เงินอุดหนุนจากรัฐสำหรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด

5.3 การลดหย่อนหรือยกเว้นสำหรับค่าใช้จ่ายการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 14)

6. การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

6.1 การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

6.2 การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละกลุ่ม

6.3 การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ สถานศึกษาอาจจัดการศึกษารูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ ในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ ไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้ นอกระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน (มาตรา 15)

7. การศึกษาในระบบมีสองระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปี ก่อนระดับอุดมศึกษา การแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง การศึกษาระดับอุดมศึกษาแบ่งเป็นสองระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญาการแบ่งระดับหรือการเทียบระดับการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัยให้ เป็นไปตามที่กำหนดในกระทรวง (มาตรา 16)

8. ให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ด เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่เก้าของการศึกษาภาคบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการนับอายุให้ เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 17)

9. การจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัดในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

9.1 สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น

9.2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน และโรงเรียน ที่สังกัดสถาบันพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น

9.3 ศูนย์การเรียนรู้ ได้แก่ สถานที่เรียนที่หน่วยงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์ และสถาบันสังคมอื่นเป็นผู้จัด (มาตรา 18)

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ถนนกระบี่ ตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วยโรงเรียนต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองกระบี่ อำเภอเขาพนม อำเภอเกาะลันตา อำเภอลองท่อม อำเภออ่าวลึก อำเภอปลายพระยา อำเภอลำทับ และอำเภอเหนือคลอง จำนวน 219 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่, 2558, 2)

สภาพปัจจุบันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ตามที่ กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสามารถบริหารจัดการไปได้ด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ณ วันที่ 17 สิงหาคม 2553 กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษากระบี่ เปลี่ยนแปลงเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยท้องที่อำเภอเมืองกระบี่ อำเภอเหนือคลอง อำเภออ่าวลึก อำเภอปลายพระยา อำเภอเขาพนม อำเภอลำทับ อำเภอกลองท่อม และอำเภอเกาะลันตาเป็นเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ เปลี่ยนแปลงเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ทาหน้าที่ตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

สถานที่ทำการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีสถานที่ทำการของส่วนราชการภายในสำนักงาน 3 แห่ง

1. อาคารสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ถนนกระบี่ ตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองกระบี่ ใช้เป็นที่ทำการของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฝ่ายบริหาร กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

2. อาคารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกระบี่ ถนนเจ้าคุณ ตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองกระบี่ ใช้เป็นที่ทำการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดกระบี่ และที่ทำการของครูสภาเขตพื้นที่การศึกษา

3. อาคารสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองกระบี่ ถนนอุตรกิจ ตำบลปากน้ำอำเภอเมืองกระบี่ ใช้เป็นที่ทำการศูนย์สื่อการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่, 2558, 6)

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ แบ่งส่วนราชการตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พ.ศ. 2553 เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และ มาตรา 34 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และ โดยคำแนะนำ ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการประชุมครั้งที่ 8 / 2553 เมื่อวันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการ ภายใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กระบี่, 2558, 7)

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
8. หน่วยตรวจสอบภายใน

อำนาจหน้าที่ของกลุ่มบริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ มีดังนี้
กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานเขต
2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ
3. ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ
4. จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร สำนักงานเขต
5. ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ และผลงานของสำนักงานเขตและส่วนราชการใน

สังกัด

6. เผยแพร่และให้บริการข้อมูลข่าวสาร
7. ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสานงานที่เกี่ยวกับการสรรหากรรมการและอนุกรรมการในระดับต่าง ๆ
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตสถานศึกษาและ
หน่วยงานทางการศึกษา

10. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่
ได้รับมอบหมาย

กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ
2. สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจากราชการของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา
3. ดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

5. พัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

6. ดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินการคดีของรัฐ

7. ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา

8. จัดทำมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำ และเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขต

9. ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคล และจัดทำรายงานประจำปี ที่เกี่ยวกับบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

10. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

2. จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

3. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณ

4. ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ และผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

5. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

7. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

2. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัวองค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

3. ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

4. ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ

5. ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพอนามัย กีฬาและนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียนการพิทักษ์สิทธิเด็ก และเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

6. ส่งเสริมสนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

7. ส่งเสริมงานกิจกรรมพิเศษและงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

8. ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไข และคุ้มครองความปลอดภัยนักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

9. ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

10. ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

11. ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น

12. ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

13. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานหลักสูตร การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตร การสอนและกระบวนการเรียนรู้ของ ผู้เรียน

3. วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการ ประเมินผลการศึกษา

4. วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้ง ประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

5. นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

6. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทาง การศึกษา

7. ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศ การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

8. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ
ได้รับมอบหมาย

กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินงานเกี่ยวกับงานการบริหารการเงิน
2. ดำเนินงานเกี่ยวกับงานการบริหารงานบัญชี
3. ดำเนินงานเกี่ยวกับงานการบริหารงานพัสดุ
4. ดำเนินงานเกี่ยวกับงานการบริหารงานบริหารสินทรัพย์
5. ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ

และงานบริหารสินทรัพย์

6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ
ได้รับมอบหมาย

กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชน ตามกฎหมายว่าด้วย
โรงเรียนเอกชน

2. ดำเนินการเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียน และการเปลี่ยนแปลงกิจการ
โรงเรียนเอกชน

3. ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียน
เอกชนและที่กฎหมายอื่นกำหนด

4. ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับงานการศึกษาเอกชนตามที่กฎหมายกำหนด

5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่
ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ มีอำนาจหน้าที่
ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแล
ทรัพย์สิน

2. ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงาน
เปรียบเทียบกับผลผลิต หรือเป้าหมายที่กำหนด

3. ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

4. ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

5. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้แก่ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน และหน่วยตรวจสอบภายใน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ธีระ เงินแก้ว (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และ อำนาจความเชี่ยวชาญ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สำหรับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้แก่ ด้านการปรับตัว ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านการบูรณาการ ด้านการมีจิตมุ่งต่อ องค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งการใช้ อำนาจการบังคับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยรวมมากกว่าการใช้ อำนาจอย่างอื่น และการใช้อำนาจด้านการให้รางวัลมีความสัมพันธ์น้อยกว่าทุกอำนาจ

ขวัญใจ เกตุอุดม (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ พฤติกรรมผู้นำเน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ตามลำดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ผลในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ผลในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผลของการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและผล การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นไปในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรสุดา พรหมกุล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีการใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการอ้างถึง ด้านอำนาจจากการให้รางวัล ด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง ด้านอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ และด้านอำนาจจากการบังคับขู่เข็ญ ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กุลธิดา เนื่องจันทน์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง อำนาจอ้างอิง อำนาจข่าวสาร อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการบังคับ และอำนาจเชี่ยวชาญตามลำดับ สำหรับแรงจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ภักธญาดา คงสมัย (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองลำพูน พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองลำพูนส่วนใหญ่ ใช้อำนาจทุกประเภทอยู่ในระดับมาก โดยใช้อำนาจที่เกิดจากการเป็นผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด รองลงมาคือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับหรือลงโทษ ตามลำดับ สำหรับครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารได้ใช้อำนาจทุกประเภทอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยใช้อำนาจจากการอ้างอิงมากที่สุด รองลงมาคือ อำนาจที่เกิดจากการเป็นผู้เชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับหรือลงโทษตามลำดับ

วงเดือน ฉายปรีชา (2555) ได้ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจการบริหารสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยงและด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจข่าวสาร ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจบังคับ ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจ จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านอำนาจบังคับ และด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ดวงพร ว่องสุนทร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญและอำนาจตามกฎหมาย ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ความมั่นคงในการทำงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและความสัมพันธ์กันภายในองค์กรและ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรพิมล ชำนาญพล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านอำนาจการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับการใช้อำนาจสามอันดับแรก ดังนี้ คือ มีการใช้อำนาจในด้านอำนาจตามกฎหมาย รองลงมาด้านอำนาจการให้รางวัล และอันดับที่สาม ด้านอำนาจอ้างอิง และเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิตพทัช รุณกระโทก (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านอำนาจข่าวสาร รองลงมาคือ ด้านอำนาจการให้รางวัล และค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย สำหรับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ประสิทธิภาพด้านการปรับตัว รองลงมาคือ ประสิทธิภาพด้านการมีจิตมุ่งสู่องค์กร และค่าเฉลี่ย ลำดับสุดท้ายคือ ประสิทธิภาพด้านการบูรณาการความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .86$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประกายเดือน ท้าวกล้า (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและขวัญกำลังใจในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ขวัญกำลังใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการใช้อำนาจของผู้บริหารมีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

Ringrose (1998) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูกับฐานอำนาจครูใหญ่ ระบบการบริหารในโรงเรียน และบุคลิกลักษณะของครูใหญ่ พบว่า เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ฐานนิยม (Mode) แล้วฐานพลังอำนาจครูใหญ่ที่ครูยอมรับคือ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญและพลังอำนาจตามกฎหมาย และถ้าพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย (Mean) ฐานพลังอำนาจที่ครูใหญ่ใช้มากที่สุดคือ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ และพลังอำนาจการบังคับตามลำดับ รองลงมาคือ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจการให้รางวัล

Adams (2001) ได้ศึกษาเรื่อง โครงสร้างของการควบคุมองค์การและฐานพลังอำนาจของแผนกวิชาของมหาวิทยาลัยและความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและผลงานทางวิชาชีพของอาจารย์ พบว่า การควบคุมในระดับสูงของแผนกและระหว่างบุคคลที่มาจาก คณบดี (Deans) คณะกรรมการการบริหาร (Chairman) และอาจารย์ (Faculty) ซึ่งโครงสร้างของการควบคุมแตกต่างกันไปตามชนิดของงาน ถ้าเป็นการควบคุมเกี่ยวกับการสอนและการวิจัยหรือการวางวัตถุประสงค์ หรือ โครงงานแผนกวิชาจะมีโครงสร้างของการควบคุมแบบประชาธิปไตย ถ้าเป็นการควบคุมมหาวิทยาลัย กิจกรรมการบริหารชุมชนด้านการเงิน การประเมินผลหรือเลื่อนขั้น การควบคุมจะมีโครงสร้างแบบคณาธิปไตย (Polyarchically) ทั้งคณบดีและคณะกรรมการการบริหารควบคุมบุคคล

อื่น โดยใช้ฐานพลังอำนาจการให้รางวัลและพลังอำนาจตามกฎหมายมากที่สุด ใช้อำนาจอ้างอิงปานกลาง ส่วนพลังอำนาจการให้รางวัลและพลังอำนาจการควบคุมใช้น้อยที่สุด ความพอใจในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับการควบคุมและฐานพลังอำนาจ โดยพลังอำนาจความเชี่ยวชาญและพลังอำนาจอ้างอิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจ และพลังอำนาจให้รางวัลกับพลังอำนาจมีความสัมพันธ์กับความพอใจ

Kshensky (2001) เชื่อว่า การใช้อำนาจในทางที่ดีจะช่วยทำให้ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้นำที่เหมาะสมทุกสถานการณ์ นอกจากนี้ การใช้อำนาจที่ดียิ่งจะช่วยสร้างประสิทธิภาพให้แก่โรงเรียนอีกด้วย เขาจึงทำการวิจัย โดยเลือกศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางของนิวยอร์ก จำนวน 34 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูใหญ่ 34 คน ผู้ช่วยครูใหญ่ 113 คน และครู 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง แบบประเมินพฤติกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียน ในเรื่องการใช้พฤติกรรมบังคับ การใช้อำนาจหน้าที่และการใช้อิทธิพลอื่น ๆ แบบสำรวจความต้องการพื้นฐานของโรงเรียนในเรื่องวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน ภาวะผู้นำ บรรยากาศในโรงเรียน การสื่อสารระหว่างครู การสื่อสารกับผู้อำนวยการโรงเรียน และการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้ทั้งอำนาจหน้าที่และอิทธิพลในการบริหารโรงเรียน ครูใหญ่ที่เป็นผู้นำอย่างชาญฉลาดและเหมาะสมกับสถานการณ์เสมอ

Natemeyer (2001) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการสื่อสารเชิงประจักษ์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับฐานพลังอำนาจของผู้นำกับการกระทำและความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ผู้นำที่ใช้วิธีการให้เงินหรือสิ่งตอบแทนในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพอใจและผู้บังคับบัญชา ส่วนผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่ใช้พลังอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญและพลังอำนาจอ้างอิงมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนพลังอำนาจให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับ และพลังอำนาจตามกฎหมายของผู้นำ มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

Evers (2003) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลผู้บริหารของโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 76 คน พบว่า ลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน และอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โดยที่ผู้บริหารปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์ที่ควบคุมกลุ่มได้ไม่ง่าย ไม่ยาก ได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงานสูง ส่วนผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์ที่ควบคุมกลุ่มได้ยากหรือง่าย ได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงานต่ำและพบว่าพฤติกรรมของผู้บริหารหรือลักษณะของผู้บริหารกับผู้ร่วมงานและอำนาจ

ประจำตำแหน่งของผู้บริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของงาน โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์สูงสุด

Honer (2004) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 40 โรงเรียนในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ตามแนวคิดของพาร์สัน 4 ด้าน คือ การปรับตัวการบรรลุเป้าหมายการบูรณาการการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม และการปรับตัวจะมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการบรรลุเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Edward (2005) ได้ศึกษาความสอดคล้องระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับสถานการณ์ตามทฤษฎีประสิทธิผลของผู้นำตามสถานการณ์ของฟีลเดอร์ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของผู้นำตามสถานการณ์ หรือ ตามความยากง่าย ในการบริหารกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างที่เอ็ดเวิร์ดใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาเมืองฮิลบอโร โดยใช้แบบวัด LPC เป็นเครื่องมือในการวัดลักษณะของผู้นำและใช้แบบวัดที่สร้างขึ้นเอง วัดประสิทธิผลในการทำงานของผู้บริหาร ผลการศึกษา พบว่าลักษณะของผู้บริหาร ซึ่งวัดโดยใช้แบบวัด LPC มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผล และมีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อผู้บริหารอยู่ในสถานการณ์ที่ควบคุมกลุ่มได้ ไม่ง่ายและไม่ยาก ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับประสิทธิผลของผู้นำตามสถานการณ์ของฟีลเดอร์

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สรุปได้ว่า อำนาจมีหลากหลายรูปแบบและแต่ละรูปแบบจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาแตกต่างกัน อำนาจทุกรูปแบบมีประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น เพียงแต่ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องรู้จักเลือกใช้หรือผสมผสานกันไปตามความเหมาะสมจึงจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาทุกด้านอย่างสูงสุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 219 โรงเรียนรวมประชากรทั้งหมด จำนวน 248 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 219 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie & Morgan (1993, 607 – 610) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 152 คน

ตารางที่ 1 แสดง จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. เมือง	41	25
2. คลองท่อม	42	26
3. อ่าวลึก	37	23
4. เขาพนม	25	15

ตารางที่ 1 (ต่อ)

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
5. เกาะลันตา	25	15
6. ปลายพระยา	23	14
7. เหนือคลอง	41	25
8. ลำทับ	14	9
รวม	248	152

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเอง ซึ่งเป็นแบบสอบถามเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแบบสอบถามเรื่องประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามรวม 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้จำแนกการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจจากการบังคับบัญชา ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากการอ้างถึง ด้านอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง และด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) (Best & Khan, 1993, 246) รวม 35 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

5 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้จำแนกประสิทธิผลของสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและ

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) (Best & Khan, 1993, 246) รวม 20 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

5 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารตำราแนวคิดทฤษฎี บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความ สัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา แล้วร่างแบบสอบถามตามกรอบของนิยามศัพท์เฉพาะตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2. ศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาของผู้ที่เคยทำการวิจัยในเรื่องใกล้เคียงกันเพื่อหาแนวทางสร้างเป็นแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความเที่ยงตรง(Validity) และความถูกต้องของเนื้อหา (content) โดยใช้เทคนิค IOC แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 โรงเรียน รวม 30 คน

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อมั่นได้ของแบบสอบถาม(Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .82 ได้ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของสถานศึกษาเท่ากับ .97 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามระดับ

การปฏิบัติในภาพรวมเท่ากับ .92 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. บันทึกเสนอให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยส่งด้วยตนเองให้กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ใกล้ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ไกล ส่งทางไปรษณีย์พร้อมกับแนบซองเปล่าติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองในกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ใกล้ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ไกลคอยรับทางไปรษณีย์

4. ในกรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้นัดโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อไปรับแบบสอบถามคืนภายใน 1 สัปดาห์

5. ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 152 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา 152 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน แล้วแปลผลและนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รายข้อ รายด้าน และโดยรวม

2. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าโดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รายข้อ รายด้าน และโดยรวม

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

4. เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1993, 246)

4.51- 5.00 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51- 4.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก

2.51- 3.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

1.51- 2.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย

1.00- 1.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด

2. เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1993, 246)

4.51- 5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51- 4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

2.51- 3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

1.51- 2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย

1.00- 1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด

3. เกณฑ์การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ค่า r ตั้งแต่ .91 - 1.00 หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์ ระดับสูงมาก

ค่า r ตั้งแต่ .71 - .90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ ระดับสูง

ค่า r ตั้งแต่ .31 - .70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง

ค่า r ตั้งแต่ .30 – และต่ำกว่า หมายถึง มีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ

ค่า r เท่ากับ .00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
sig.	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน
 ในตำแหน่งปัจจุบัน และวุฒิการศึกษาสูงสุด

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	81	53.3
หญิง	71	46.7
รวม	152	100.0
อายุ		
น้อยกว่า 31 ปี	69	45.4
31 – 45 ปี	51	33.6
46 ปีขึ้นไป	32	21.1
รวม	152	100.0
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	85	55.9
สูงกว่าปริญญาตรี	67	44.1
รวม	152	100.0
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	52	34.2
11 – 20 ปี	87	57.2
21 ปีขึ้นไป	13	8.6
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 และเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 โดยส่วนใหญ่อายุน้อยกว่า 31 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31 – 45 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 67 และจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2

รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้อำนาจ
ด้านอำนาจจากการให้รางวัล	4.02	0.19	มาก
ด้านอำนาจจากการบังคับขู่เข็ญ	4.01	0.32	มาก
ด้านอำนาจตามกฎหมาย	4.04	0.22	มาก
ด้านอำนาจจากการอ้างถึง	4.24	0.40	มาก
ด้านอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ	4.22	0.32	มาก
ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง	3.84	0.29	มาก
ด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล	3.96	0.28	มาก
รวม	4.05	0.15	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อจำแนกรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านอำนาจจากการอ้างถึง ($\bar{X} = 4.24$) ด้านอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.22$) ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.04$) ด้านอำนาจจากการให้รางวัล ($\bar{X} = 4.02$) ด้านอำนาจจากการบังคับขู่เข็ญ ($\bar{X} = 4.01$) ด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของ ($\bar{X} = 3.96$) และด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง ($\bar{X} = 3.84$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการให้รางวัล ในภาพรวม และรายข้อ

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้อำนาจ
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้รางวัลโดยการขึ้นเงินเดือนให้เป็นที่พิเศษเมื่อครูมีผลงานดีเด่น	3.84	0.37	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.91	0.34	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงานนอกเหนือจากหน้าที่การสอน เพื่อให้ครูมีผลงานทางด้านอื่นๆ	3.94	0.24	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่ทั่วถึง	3.95	0.30	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ยกย่องชมเชยประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น	4.43	0.57	มาก
	รวม	4.02	0.19	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการให้รางวัล ในภาพรวม และรายข้อภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ยกย่องชมเชยประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่ทั่วถึง ($\bar{X} = 3.95$) และผู้บริหารสถานศึกษา ให้รางวัลโดยการขึ้นเงินเดือนให้เป็นที่พิเศษเมื่อครูมีผลงานดีเด่นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.84$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการบังคับบัญชา ในภาพรวม และรายข้อ

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้อำนาจ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเรียกครูมาตักเตือนด้วยวาจาในกรณีกระทำผิดเล็กน้อย	4.24	0.53	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษา ลงโทษครูที่ประพฤติผิดวินัยเป็นลายลักษณ์อักษรเมื่อเรียกมาตักเตือนแล้วครูยังไม่ปรับปรุงแก้ไขตนเอง	4.27	0.54	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ลงโทษครูที่กระทำผิดวินัยโดยการตัดเงินเดือน	4.11	0.41	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ลงโทษครูที่กระทำผิดวินัยโดยการลดเงินเดือน	3.54	0.54	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษา สืบสวนหาข้อเท็จจริงและสาเหตุของความผิดก่อนใช้วิธีการลงโทษ	3.90	0.30	มาก
	รวม	4.01	0.32	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการบังคับบัญชา ในภาพรวมและรายข้อ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาลงโทษครูที่ประพฤติผิดวินัยเป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อเรียกมาตักเตือนแล้วครูยังไม่ปรับปรุงแก้ไขตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเรียกครูมาตักเตือนด้วยวาจาในกรณีกระทำผิดเล็กน้อย ($\bar{X} = 4.24$) และผู้บริหารสถานศึกษาลงโทษครูที่กระทำผิดวินัยโดยการลดเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.54$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจตามกฎหมาย ในภาพรวม และรายข้อ

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้อำนาจ
1	ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม เป็นธรรม	3.86	0.35	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความถูกต้องและเหมาะสม ในการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารตามที่กฎหมายบัญญัติ	3.91	0.28	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่วางไว้	3.95	0.21	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ภายในขอบเขตที่มี	4.31	0.50	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีคำสั่งมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูปฏิบัติตาม	4.18	0.52	มาก
รวม		4.04	0.22	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจตามกฎหมาย ในภาพรวม และรายข้อภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ภายในขอบเขตที่มี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีคำสั่งมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูปฏิบัติตาม ($\bar{X} = 4.18$) และผู้บริหารสถานศึกษา บริหารด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.86$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการอ้างถึง ในภาพรวม และรายข้อ

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้อำนาจ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเหมาะสมในทุกโอกาส เวลา สถานที่ แต่งกายเหมาะสม สุภาพเรียบร้อย เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคคลทั่วไป	4.13	0.50	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติและเคารพความคิดของครูทุกคน	3.91	0.53	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.29	0.51	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะความเป็นผู้นำ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.48	0.58	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษา เสนอวิสัยทัศน์และสามารถปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.37	0.56	มาก
	รวม	4.24	0.40	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการอ้างถึง ในภาพรวมและรายข้อ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะความเป็นผู้นำ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เสนอวิสัยทัศน์และสามารถปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.37$) และผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติและเคารพความคิดของครูทุกคน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.91$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจ จากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้อำนาจ
1	ผู้บริหารสถานศึกษา นำแนวคิดหลักการ และทฤษฎีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.37	0.52	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษา นำความรู้มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน แก้ปัญหางาน ได้อย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ	4.37	0.52	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษา นำเสนอในสิ่งที่เป็น ประโยชน์และความก้าวหน้ามาสู่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.10	0.41	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้คำแนะนำ เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	3.93	0.48	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานด้านต่างๆ ทั้ง 4 ด้านเป็นอย่างดี	4.33	0.51	มาก
	รวม	4.22	0.32	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในภาพรวม และรายข้อภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา นำแนวคิดหลักการและทฤษฎีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษา นำความรู้มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน แก้ปัญหางาน ได้อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานด้านต่างๆ ทั้ง 4 ด้านเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.33$) และผู้บริหารสถานศึกษา ให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.93$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง ในภาพรวม และรายข้อ

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้อำนาจ
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนได้เหมาะสมวางตัวเป็นกลาง มีความยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่	3.96	0.34	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในการติดต่อกับผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันได้อย่างดี	3.88	0.38	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาอย่างกว้างขวาง	3.58	0.53	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการเชิญบุคคลสำคัญมาร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา	3.83	0.43	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในการติดต่อกับผู้ปฏิบัติงานในระดับเหนือกว่าได้เป็นอย่างดี	3.93	0.34	มาก
	รวม	3.84	0.29	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง ในภาพรวมและรายข้อภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนได้เหมาะสมวางตัวเป็นกลาง มีความยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในการติดต่อกับผู้ปฏิบัติงานในระดับเหนือกว่าได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.93$) และผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาอย่างกว้างขวาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.58$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล ในภาพรวม และรายข้อ

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้อำนาจ
1	ผู้บริหารสถานศึกษา แสวงหาข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษาด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ	3.82	0.45	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์และถูกต้องแก่ครูผู้ปฏิบัติการอยู่เสมอ	3.85	0.47	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดให้มีระบบและวิธีการในการแจ้งข้อมูลหรือเผยแพร่ข่าวสารภายในองค์กรให้ครูรับรู้อย่างทั่วถึง	4.11	0.45	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศ	4.20	0.49	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้คำปรึกษาแก่ครูในเรื่องของการปฏิบัติงานต่างๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้น	3.83	0.43	มาก
รวม		3.96	0.28	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล ในภาพรวม และรายข้อภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จัดให้มีระบบและวิธีการในการแจ้งข้อมูลหรือเผยแพร่ข่าวสารภายในองค์กรให้ครูรับรู้อย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.11$) และผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษาด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.82$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	3.75	0.26	มาก
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	3.69	0.27	มาก
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.03	0.24	มาก
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	3.81	0.28	มาก
รวม	3.82	0.20	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อจำแนกรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.03$) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.81$) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 3.75$) และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 3.69$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ในภาพรวม และรายข้อ

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์	3.92	0.34	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการประกวดผลงานส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางวิชาการ	3.79	0.41	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อจัดการศึกษาให้กับนักเรียนอย่างเพียงพอ	3.63	0.53	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมอบรมพัฒนานักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	3.47	0.50	ปานกลาง
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้น	3.96	0.23	มาก
รวม		3.75	0.26	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ ($\bar{X} = 3.92$) และผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมอบรมพัฒนานักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด ($\bar{X} = 3.47$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ในภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรมประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคม	3.59	0.51	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีจริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์	3.36	0.49	ปานกลาง
3	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและเสนอความต้องการในการกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบต่างๆที่นักเรียนควรประพฤติปฏิบัติ	3.66	0.47	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ผู้เรียนมีความรู้มีทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	3.96	0.28	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมแนะแนวการศึกษาและอาชีพให้กับนักเรียน	3.86	0.40	มาก
	รวม	3.69	0.27	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ผู้เรียนมีความรู้มีทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมแนะแนวการศึกษาและอาชีพให้กับนักเรียน ($\bar{X} = 3.86$) และผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีจริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด ($\bar{X} = 3.36$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ในภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการหลักสูตรตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดโครงสร้างองค์กร และมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ	3.98	0.31	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ได้อย่างลงตัว ประหยัดและคุ้มค่า	4.14	0.37	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูพัฒนาและผลิตสื่อที่เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้ จัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัยให้กับครูผู้สอนและผู้เรียนอย่างเพียงพอ	4.30	0.48	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการกระบวนการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย ต่อเนื่องทันกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน	3.88	0.40	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการและความสามารถของผู้เรียน	3.85	0.36	มาก
	รวม	4.03	0.24	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูพัฒนาและผลิตสื่อที่เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้ จัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัยให้กับครูผู้สอนและผู้เรียนอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้อย่างลงตัว ประหยัดและคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.14$) และผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการและความสามารถของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.85$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ในภาพรวม และรายข้อ

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม เพื่อพัฒนาการใช้หลักสูตรภายในสถานศึกษา	3.68	0.47	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการวัดและประเมินผล การเรียนของนักเรียน เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น	3.56	0.51	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของครู	3.53	0.50	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดให้มีการประชุม เพื่อหาแนวทางในการป้องกันดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ	4.33	0.51	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการออกแบบเพื่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีบรรยากาศที่ดีอยู่เสมอ	3.96	0.34	มาก
	รวม	3.81	0.28	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จัดให้มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการป้องกันดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการออกแบบเพื่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีบรรยากาศที่ดีอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.96$) และผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศกำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.53$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา						ด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล
	ด้านอำนาจจากการให้รางวัล	ด้านอำนาจจากการบังคับบัญชา	ด้านอำนาจตามกฎหมาย	ด้านอำนาจจากการอ้างถึง	ด้านอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ	ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง	
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	0.230**	0.171*	-0.075	-0.215**	0.060	0.428**	0.395**
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	-0.063	0.074	-0.031	-0.177*	-0.147	0.357**	0.299**
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	0.244**	0.433**	-0.095	-0.271**	-0.203**	0.198*	0.450**
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหายภายในสถานศึกษา	0.089	0.238**	0.089	-0.104	0.044	0.389**	0.288
รวม				.243			

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็น

เจ้าของข้อมูล ด้านอำนาจจากการให้รางวัล และด้านอำนาจจากการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด นอกจากนี้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการเข้าถึง มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล นอกจากนี้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการเข้าถึง มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านอำนาจจากการบังคับบัญชา ด้านอำนาจจากการให้รางวัล และด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง นอกจากนี้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการอ้างถึง และด้านอำนาจจากการเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ในระดับมากที่สุด และด้านอำนาจจากการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด

บทที่ 5

สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยวิธีดำเนินการวิจัยสรุปผลการวิจัยอภิปรายผลการวิจัยข้อเสนอแนะตามลำดับดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

วิธีดำเนินการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 219 โรงเรียน รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 248 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1993) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 152 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแบบสอบถามเรื่องประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และวุฒิการศึกษาสูงสุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้จำแนกการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัลด้านอำนาจจากการบังคับบัญชา ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากการอ้างถึง ด้านอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง และด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูลเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert's Five Rating Scale

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้จำแนกประสิทธิผลของสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert's Five Rating Scale

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยบันทึกเสนอให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ออกหนังสือ ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้
2. ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยส่งด้วยตนเองให้กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ใกล้ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ไกล ส่งทางไปรษณีย์พร้อมกับแนบซองเปล่าติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองในกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ใกล้ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ไกลคอยรับทางไปรษณีย์ในกรณีที่มิได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้นัดโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อไปรับแบบสอบถามคืนภายใน 1 สัปดาห์
4. ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 152 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา 152 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

5. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน แล้วแปลผลและนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยนำข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ในรูปแบบแจกแจงความถี่ ร้อยละ และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์แบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ และแบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งรายด้านและภาพรวมและนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านอำนาจจากการอ้างถึง ด้านอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากการให้รางวัล ด้านอำนาจจากการบังคับบัญชา ด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของ และด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง

1.1 ด้านอำนาจจากการให้รางวัล ในภาพรวม และรายข้อภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ยกย่องชมเชยประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่ทั่วถึงและผู้บริหารสถานศึกษา ให้รางวัลโดยการขึ้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษ เมื่อครูมีผลงานดีเด่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2 ด้านอำนาจจากการบังคับบัญชา ในภาพรวม และรายข้อภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ลงโทษครูที่ประพฤติผิดวินัยเป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อเรียกมาตักเตือนแล้วครูยังไม่ปรับปรุง แก้ไขตนเองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเรียกครูมาตักเตือนด้วยวาจาในกรณีกระทำผิดเล็กน้อยและผู้บริหารสถานศึกษา ลงโทษครูที่กระทำผิดวินัยโดยการลดเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ในภาพรวม และรายชื่อภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ภายในขอบเขตที่มีมูลค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีคำสั่งมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร ให้ครูปฏิบัติตามและผู้บริหารสถานศึกษา บริหารด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม เป็นธรรม มีมูลค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.4 ด้านอำนาจจากการอ้างถึง ในภาพรวม และรายชื่อภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะความเป็นผู้นำ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีมูลค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เสนอวิสัยทัศน์และสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติและเคารพความคิดของครูทุกคน มีมูลค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.5 ด้านอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในภาพรวม และรายชื่อภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา นำแนวคิดหลักการและทฤษฎีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษา นำความรู้มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน แก้ปัญหาทางานได้อย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพมีมูลค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารงานด้านต่างๆ ทั้ง 4 ด้านเป็นอย่างดีและผู้บริหารสถานศึกษา ให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีมูลค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.6 ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง ในภาพรวม และรายชื่อภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนได้เหมาะสมวางตัวเป็นกลาง มีความยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่มีมูลค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในการติดต่อกับผู้ปฏิบัติงานในระดับเหนือกว่าได้เป็นอย่างดีและผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาอย่างกว้างขวาง มีมูลค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.7 ด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล ในภาพรวม และรายชื่อภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศมีมูลค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จัดให้มีระบบและวิธีการในการแจ้งข้อมูลหรือเผยแพร่ข่าวสารภายในองค์กร ให้ครูรับรู้อย่างทั่วถึงและผู้บริหารสถานศึกษา แสวงหาข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษาด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ มีมูลค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์และผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมอบรมพัฒนานักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ผู้เรียนมีความรู้มีทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมแนะแนวการศึกษาและอาชีพให้กับนักเรียนและผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม ให้นักเรียนมีจริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนาและผลิตสื่อที่เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้ จัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัยให้กับครูผู้สอนและผู้เรียนอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้อย่างลงตัว ประหยัดและคุ้มค่าและผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการและความสามารถของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการป้องกัน ดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการออกแบบเพื่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีบรรยากาศที่ดีอยู่เสมอ และผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในระดับต่ำ สรุปได้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

3.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล ด้านอำนาจจากการให้รางวัล และด้านอำนาจจากการบังคับขู่เข็ญ มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด นอกจากนี้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการเข้าถึง มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3.2 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล นอกจากนี้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการเข้าถึง มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3.3 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านอำนาจจากการบังคับขู่เข็ญ ด้านอำนาจจากการให้รางวัล และด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง นอกจากนี้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการอ้างถึง และด้านอำนาจจากการเป็นผู้เชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

3.4 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาในระดับมากที่สุด และด้านอำนาจจากการบังคับขู่เข็ญ มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่ค้นพบตามจุดมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัยมีสาระในการอภิปรายผล ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านอำนาจจากการอ้างถึง ด้านอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านอำนาจตามกฎหมายด้านอำนาจจากการให้รางวัล ด้านอำนาจจากการบังคับบัญชา ด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของ และด้านอำนาจจากการเชื่อมโยงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ เกตุอุดม (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ พฤติกรรมผู้นำเน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกายเดือน ท้าวกล้า (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครูใน โรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนและขวัญกำลังใจในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตพิทย์ รุณกระโทก (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านอำนาจข่าวสาร รองลงมาคือ ด้านอำนาจการให้รางวัล และค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล ชำนาญพล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านอำนาจการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับการใช้อำนาจสามอันดับแรก ดังนี้ คือ มีการใช้อำนาจในด้านอำนาจตามกฎหมาย รองลงมาด้านอำนาจการให้รางวัล และอันดับที่สาม ด้านอำนาจอ้างอิง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร ว่องสุนทร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญและ

อำนาจตามกฎหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของวงเดือน ฉายปรีชา (2555) ได้ศึกษาเรื่องการใช้
 อำนาจการบริหารสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า
 การใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้
 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยงและด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจข่าวสาร
 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจบังคับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ
 ภักฎาดา คงสมัย (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด
 เทศบาลเมืองลำพูน พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาล
 เมืองลำพูนส่วนใหญ่ ใช้อำนาจทุกประเภทอยู่ในระดับมาก โดยใช้อำนาจที่เกิดจากการเป็น
 ผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด รองลงมาคือ อำนาจทางกฎหมาย อำนาจจากการอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล
 และอำนาจการบังคับหรือลงโทษ ตามลำดับ สำหรับครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารได้ใช้อำนาจ
 ทุกประเภทอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยใช้อำนาจจากการอ้างอิงมากที่สุด รองลงมาคืออำนาจที่
 เกิดจากการเป็นผู้เชี่ยวชาญ อำนาจทางกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับหรือ
 ลงโทษตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา เนื่องจำนงค์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์
 ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน
 โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
 เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจ
 การให้รางวัล อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง อำนาจอ้างอิง อำนาจข่าวสาร อำนาจตามกฎหมาย อำนาจ
 การบังคับ และอำนาจเชี่ยวชาญตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ เกตุอุดม (2554) ได้
 ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
 ของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำ
 โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ พฤติกรรมผู้นำเน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงและ
 พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรสุดา พรหมกุล (2554)
 ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่
 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการอ้างอิง ด้านอำนาจจากการให้รางวัล ด้านอำนาจจาก
 การได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง ด้านอำนาจจากความเป็น
 ผู้เชี่ยวชาญ และด้านอำนาจจากการบังคับขู่เข็ญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระ เงินแก้ว (2553)
 ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

การใช้อำนาจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ได้แก่อำนาจการให้รางวัลอำนาจการบังคับอำนาจตามกฎหมายอำนาจอ้างอิงและ อำนาจความเชี่ยวชาญโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตพิทย์ รุณกระโทก (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ประสิทธิภาพด้านการปรับตัว รองลงมาคือ ประสิทธิภาพด้านการมีจิตมุ่งสู่องค์กร และค่าเฉลี่ย ลำดับสุดท้ายคือ ประสิทธิภาพด้านการบูรณาการสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร ว่องสุนทร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ความมั่นคงในการทำงาน ความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงานและความสัมพันธ์กันภายในองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของภักฎาดา คงสมัย (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองลำพูน พบว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารได้ใช้อำนาจทุกประเภทอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยใช้อำนาจจากการอ้างอิงมากที่สุด รองลงมาคืออำนาจที่เกิดจากการเป็นผู้เชี่ยวชาญ อำนาจทางกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับหรือลงโทษตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา เนื่องจำนงค์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญใจ เกตุอุดม (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ผลในการปรับเปลี่ยน

และพัฒนาโรงเรียน ผลในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผลของการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและผลการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรสุดา พรหมกุล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระ เงินแก้ว (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ได้แก่ด้านการปรับตัวด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรด้านการบูรณาการด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในระดับต่ำ สรุปได้ว่า ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตพทย์ รุณกระโทก (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล ชำนาญพล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร ว่องสุนทร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์กันภายในองค์กรและ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัย

ของวงเดือน ฉายปรีชา (2555) ได้ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจการบริหารสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจ จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านอำนาจบังคับ และด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา เนื่องจางค์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญใจ เกตุอุดม (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นไปในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พรสุดา พรหมกุล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระ เงินแก้ว (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งการใช้อำนาจการบังคับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล โดยรวมมากกว่าการใช้ อำนาจอย่างอื่นและการใช้อำนาจด้านการให้รางวัลมีความสัมพันธ์น้อยกว่าทุกอำนาจ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศให้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่และหน่วยงานอื่นๆ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ สนับสนุนให้เกิดนโยบายโดยนำข้อมูลไปวางแผน จัดอบรมเกี่ยวกับการใช้อำนาจ ที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในยุคปัจจุบันให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ควรใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนดำเนินการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาจากสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เพื่อนำไปใช้พัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยการใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ :
คุรุสภาลาดพร้าว.
- กฤติดา เนื่องจำนงค์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญใจ เกตุอุดม. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จิตพทย์ รุณกระโทก. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ใน
พระบรมราชูปถัมภ์.
- ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญ
กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์บุรี.
- ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ. (2557). การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการ
ของเทศบาลนครสงขลา. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธีระ เงินแก้ว. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ประกายเดือน ท้าวกัลยา.(2557). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของ
ครูในโรงเรียนอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประชุม รอดประเสริฐ. (2548). **นโยบายการวางแผน : หลักการและทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- พรพิมล ชำนาญพล.(2556). **การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรสุดา พรหมกุล. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2**. (2551). กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.ค.ศ.กระทรวงศึกษาธิการ.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2549). **การประเมินประสิทธิผลองค์กร**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภักตฤดา คงสมัย. (2555). **การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เมืองลำพูน**. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภาวดี อนันต์นาวิ.(2552). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2 ชลบุรี : มนตรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน.(2554). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554**. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- วงเดือน ฉายปริษา. (2555). **การใช้อำนาจการบริหารสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาเทศบาลนคร แห่มลบัง จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วสันต์ บุญศิริ (2557). **องค์กรที่มีประสิทธิผล : ความท้าทายของผู้บริหาร**. [Online].Available: <http://www.namsongkram.com>. [2557, พฤศจิกายน 10]
- วิรัช พุกษากุลนันท์. (2550). **ประสิทธิภาพและประสิทธิผล**. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สงวนพงศ์ ชวนชม. (2557).**การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา**. เกียรติคุณทางการบริหารการศึกษา ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : อี.ที.พับลิชชิ่ง จำกัด
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2548). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมุทรา ชำนาญ. (2554). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. ระยอง : พี.เอส.การพิมพ์.
- สัมมา รัตนชัย. (2553). **หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี. (2558). **สารสนเทศ 2558**. ระยะปี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). **ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่
สมบูรณ์**. ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วรรณ เอทดูเคชั่น.

อนันต์ งามสะอาด.(2551). **ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่างกันอย่างไร**. สมุทรปราการ :
วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก.

Adam, D.R. (2001). Organizational control structure and bases of power in university department and their faculty job satisfaction and professional output correlation. **Dissertation Abstracts International**. 36(2), 3428-A.

Best. J.W. (1993). **Research in Education**. Boston, M. A. : Allyn and Bacon.

Blanchard, K.H. & Johnson, D.E. (2001). **Management of organizational behavior :
Leading human resources**. New Jersey : Prentice Hall.

Caldwell, B.J. & Spinks, J.M. (2004). **The Self – Managing School: Administrative
Science Quarterly**. London : Taylor and Francis (Mimeographed).

Dowse, R.E. & Hughes, J.A. (2005). **Political sociology**. London : John Wiley and
Sons.

Edward, P.J. (2005). **Validation and extension of the fielder contingency model for
leadership effectiveness in secondary school administration**. **Dissertation
Abstracts International**. 45(1), 34.

Evers, A.S. (2003). Leadership effectiveness of Wisconsin superintendents. **Dissertation
Abstracts International**. 47(12), 449-A.

Hanman, Michael. T.& Freeman, John. (2004). **Obstacles to comparative studies in
new perspectives on organizational effectiveness**. San Francisco : Jossey-
Bass.

Heysey, P., Blanchard, K.H., & Johnson. D.E. (2001). **Management of organizational
behavior : Leading human resources**. (8th Ed.) Upper Saddle River, NJ:
Prentice-Hall.

Horner, Richard.H. (2004). **Management of organizational behavior : Utilizing human
resources**. (6th ed). New Jersey:Prentice-Hall : International.

Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2001). **Educational Administration Theory, Research,
and Practice**. (7th ed). The United State: McGraw-Hill.

Katz, Danial. C&Kahn, Robert. L. (2003). **The social psychology of organizations**.
(2nd ed). New york:McGraw-Hill Book Company.

Krejcie, R. V. & Morgan, W. D. (1993). **Determining sample size for research
activities**. **Journal of Education and Psychological Measurement**, 30(3),
607-608.

Kshensky, M. (2001). **Principal power and school effectiveness:A study of urban
public middle schools**. **Dissertation Abstracts International**. 51(6), 185-A.

Luthans, F. (1998). **Organizational Behavior**. (8th ed.) New York : Mc Graw-Hill Book.

Mintzberg, H. (2003). **Power in and around organizations**. Englewood Cliffs :
Prentic Hall.

Natemeyer, W.E. (2001). An Empirical investigation of the relationships between
leader behavior, leader power bases, and subordinate performance and
satisfaction. **Dissertation Abstracts International**. 36(3), 3973-A

Ringrose, D.K. (1997, July). An exploratory study of the relationship between the
teacher's perception of based power used by selected elementary principals,

and selected characteristic of the principals. **Disertation Abstracts International**, 38(2), 59-A.

Steers, R.M., & Porter, L.W. (2005). **Motivation and work behavior**. New York: McGraw-Hill.

Yukl,R.D. (1998). **Leadership in Organizations**. (4t ed) Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

มหาวิทยาลัย
NAKHON SI
THAMMARAT

UNIVERSITY
RAJABHAT



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร.กรกฎ ไชยเจริญ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านนาบอน
2. ดร.สมพร ญาณสูตร ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดพระมหาธาตุ
3. ดร.ศุภโชค เสือทอง ผู้อำนวยการ โรงเรียนจรัสพิชากร
4. คุณประดัด แก้วนาม ผู้อำนวยการ โรงเรียนกัลยาณีศรีธรรมราช
5. ว่าที่ร้อยโทสุเวศ กลับศรี รองผู้อำนวยการ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มี 7 ด้าน คือ ด้าน
อำนาจจากการให้รางวัล ด้านอำนาจจากการบังคับบัญชา ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจาก
ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านอำนาจจากการอ้างถึง ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยงและด้านอำนาจจากการ
ได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มี 4 ด้าน คือ ด้าน
ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนา
นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและด้าน
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
3. ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่กระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม
ใดๆ ทั้งสิ้น กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อ
ประโยชน์ในการวิจัยและนำผลวิจัยไปใช้
ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือด้วยดีและขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบ
แบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

นางบุษกร แก้วพิทักษ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ
 ชาย
 หญิง
2. อายุ
 น้อยกว่า 31 ปี
 31 – 45 ปี
 46 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
 น้อยกว่า 10 ปี
 11 – 20 ปี
 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่าน
 เกี่ยวกับการใช้อำนาจในการบริหารสถานศึกษาของท่าน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับใด ดังนี้
 5 หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
*	ใช้มาตรการตามระเบียบ กฎหมายแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยไม่เลือกปฏิบัติ		✓			

คำอธิบาย จากข้อ * ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 4 ซึ่งเป็นช่องระดับ
การใช้มาตรการตามระเบียบ กฎหมาย แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่เลือกปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านอำนาจจากการให้รางวัล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้รางวัลโดยการขึ้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษเมื่อครูมีผลงานดีเด่น					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงาน นอกเหนือจากหน้าที่การสอน เพื่อให้ครูมีผลงานทางด้านอื่นๆ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่ทั่วถึง					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ยกย่องชมเชยประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น					
ด้านอำนาจการบังคับขู่เข็ญ						
6	ผู้บริหารสถานศึกษา เรียกครูมาตักเตือนด้วยวาจาในกรณีกระทำผิดเล็กน้อย					
7	ผู้บริหารสถานศึกษา ลงโทษครูที่ประพฤติผิดวินัยเป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อเรียกมาตักเตือนแล้วครูยังไม่ปรับปรุงแก้ไขตนเอง					
8	ผู้บริหารสถานศึกษา ลงโทษครูที่กระทำผิดวินัย โดยการตัดเงินเดือน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษา ลงโทษครูที่กระทำผิดวินัย โดยการลดขั้นเงินเดือน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษา สืบสวนหาข้อเท็จจริงและสาเหตุของความผิดก่อนใช้วิธีการลงโทษ					

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านอำนาจตามกฎหมาย						
11	ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม เป็นธรรม					
12	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความถูกต้องและเหมาะสม ในการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารตามที่กฎหมายบัญญัติ					
13	ผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่วางไว้					
14	ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ภายในขอบเขตที่มี					
15	ผู้บริหารสถานศึกษา มีคำสั่งมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูปฏิบัติตาม					
ด้านอำนาจจากการอ้างถึง						
16	ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเหมาะสมในทุกโอกาส เวลา สถานที่ แต่งกายเหมาะสม สุภาพ เรียบร้อย เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคคลทั่วไป					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติและเคารพความคิดของครูทุกคน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะความเป็นผู้นำ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
20	ผู้บริหารสถานศึกษา เสนอวิสัยทัศน์และสามารถปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชา					
ด้านอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ						
21	ผู้บริหารสถานศึกษา นำแนวคิดหลักการและทฤษฎีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษา นำความรู้มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน แก้ปัญหางาน ได้อย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษา นำเสนอในสิ่งที่เป็นประโยชน์และความก้าวหน้ามาสู่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
24	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานด้านต่างๆ ทั้ง 4 ด้านเป็นอย่างดี					
ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง						
26	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนได้เหมาะสมวางตัวเป็นกลาง มีความยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่					
27	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในการติดต่อกับผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันได้อย่างดี					
28	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาอย่างกว้างขวาง					
29	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการเชิญบุคคลสำคัญมาร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา					

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
30	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการประสานติดต่อกับผู้ปฏิบัติงานในระดับเหนือกว่าได้เป็นอย่างดี					
ด้านอำนาจจากการได้รับหรือเป็นเจ้าของข้อมูล						
31	ผู้บริหารสถานศึกษา แสวงหาข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษาด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ					
32	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์ และถูกต้องแก่ครูผู้ปฏิบัติการอยู่เสมอ					
33	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดให้มีระบบและวิธีการในการแจ้งข้อมูลหรือเผยแพร่ข่าวสารภายในองค์กรให้ครูรับรู้อย่างทั่วถึง					
34	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศ					
35	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้คำปรึกษาแก่ครูในเรื่องของการปฏิบัติงานต่างๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้น					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติงานของท่านตาม
เป้าหมายของสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับใด
ดังนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
*	สามารถสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลายและ พัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง		✓			

คำอธิบาย จากข้อ * ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 4 ซึ่งเป็นช่องระดับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาในความสามารถสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลายและพัฒนาการเรียนรู้อย่าง
ต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง					
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการประกวดผลงานส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางวิชาการ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อจัดการศึกษาให้กับนักเรียนอย่างเพียงพอ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมอบรมพัฒนานักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาระดับคุณภาพการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น					
	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก					
6	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรมประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคม					
7	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีจริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์					

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและเสนอความต้องการในการกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบต่างๆที่นักเรียนควรประพฤติปฏิบัติ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ผู้เรียนมีความรู้มีทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง					
10	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมแนะแนวการศึกษาและอาชีพให้กับนักเรียน					
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
11	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการหลักสูตรตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดโครงสร้างองค์กร และมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ					
12	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้อย่างลงตัว ประหยัดและคุ้มค่า					
13	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อที่เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้ จัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัยให้กับครูผู้สอนและผู้เรียนอย่างเพียงพอ					

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
14	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ต่อเนื่องทันกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการและความสามารถของผู้เรียน					
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา						
16	ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม เพื่อพัฒนาการใช้หลักสูตรภายในสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น					
18	ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้กำปรึกษาและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของครู					
19	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดให้มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการป้องกันดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการออกแบบเพื่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีบรรยากาศที่ดีอยู่เสมอ					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นางบุษกร แก้วพิทักษ์

วัน เดือน ปี เกิด 28 พฤษภาคม 2518

สถานที่เกิด อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านที่เลขที่ 91 หมู่ที่ 9 ตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80220

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ครูโรงเรียนบ้านหินลูกช้าง อำเภอเขาพนม จ.กระบี่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2531

ประถมศึกษาปีที่ 6

โรงเรียนวัดหนองดี จังหวัดนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2534 มัธยมศึกษาปีที่ 3

โรงเรียนนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2537

ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การชาย)

โรงเรียนพนิชยการทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2539 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การตลาด)

โรงเรียนพนิชยการทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2541

ค.บ. (การประถมศึกษา)

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2559 ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช