

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งจะนำเสนอ สรุปผลการวิจัย วัตถุประสงค์ อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากร โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Statified Random Sampling) ใช้เกณฑ์กำหนดสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 346 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1967) แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารในการบริหารงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ด้านคือ การปรับตัว การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การบูรณาการ การมีจิตมุ่งต่อองค์กร จำนวน 20 ข้อ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 ทั้งสองฉบับหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง

แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารเท่ากับ 0.9040 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเท่ากับ 0.9345

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่ามากไปหาค่าน้อย 3 ลำดับ พบว่ามีการใช้อำนาจการให้รางวัล อำนาจอ้างอิง และอำนาจการบังคับ ตามลำดับ ซึ่งพิจารณาตามรายชื่อได้ดังนี้

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเสมอ มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตรงตามความสามารถและเป็นธรรม และไม่มีการเลือกปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับ

1.2 ด้านอำนาจการบังคับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารใช้กฎ ระเบียบในการบังคับยึดหยุ่นตามสถานการณ์ วิธีการลงโทษของผู้บริหารโดยรวมมีความเหมาะสม และยึดกฎ ระเบียบในการบังคับบัญชา ตามลำดับ

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารศึกษาและเข้าใจ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และตรวจสอบการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ สร้างระเบียบ กฎเกณฑ์ เพื่อความเป็นเอกภาพในการดำเนินการบริหารและกำกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีและสร้างความชอบธรรมในการสั่งการจากตำแหน่งที่ครองอยู่ ตามลำดับ

1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอุทิศตนในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ สุรภาพ และน่ายกย่อง และห่วงใย และไวต่อความรู้สึก พร้อมจะให้คำชมเชยหรือช่วยเหลือ ตามลำดับ

1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารมีความรู้ ทักษะในการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารเป็นผู้คิดริเริ่มงานใหม่ที่เป็นประโยชน์สำหรับโรงเรียน และตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าประสิทธิภาพด้านการบูรณาการ ด้านการปรับตัว และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตามลำดับ ซึ่งพิจารณาตามรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการนิเทศ ติดตามผล การจัดการปรับตัวขององค์กรโดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างเหมาะสม สถานศึกษามีแผนงาน/โครงการสอดคล้องกับการแก้ปัญหาของสถานศึกษา และสถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร ตามลำดับ

2.2 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารงาน สถานศึกษามีการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรทุกคนร่วมมือกันแก้ปัญหา ด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคลและบริหารทั่วไปที่เกิดขึ้นได้อย่างน่าพอใจ ตามลำดับ

2.3 ด้านการบูรณาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรพบปะ สอบถามได้ตลอดเวลา ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกหลานเป็นอย่างดี และสถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน ตามลำดับ

2.4 ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม การมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรอย่างเหมาะสม และบุคลากรพอใจในการพิจารณาความดีความชอบ ตามลำดับ

3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมภาพรวม พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

3.1 การใช้อำนาจการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าอำนาจการให้รางวัลสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านการปรับตัว การมีจิตมุ่งต่อองค์กร ด้านการบูรณาการ ตามลำดับ

3.2 การใช้อำนาจการบังคับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอำนาจการบังคับสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านการปรับตัว ด้านการบูรณาการ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตามลำดับ

3.3 การใช้อำนาจตามกฎหมายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอำนาจตามกฎหมายสัมพันธ์กับประสิทธิผล ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านการปรับตัว ตามลำดับ

3.4 การใช้อำนาจอ้างอิงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอำนาจอ้างอิงสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านการบูรณาการ ตามลำดับ

3.5 การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอำนาจความเชี่ยวชาญสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านการบูรณาการ ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยกล่าวถึงประเด็นที่ค้นพบตามจุดมุ่งหมายมีสาระการอภิปรายผล ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่อำนาจการให้รางวัลอำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของธนิตย์ ทองทย (2549) ที่พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วยวุฒิทางการศึกษาที่ทุกตำแหน่ง

จะต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีวุฒิทางการบริหารการศึกษา ผ่านการฝึกอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสูตรที่ ก.ศ.ศ. กำหนด รวมไปถึงคุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน ในขณะเดียวกันทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีนโยบายเชิงรุกถึงบุคลากรและสถานศึกษาในสังกัดให้ปรับตัวพร้อมที่จะรับการประเมินมาตรฐานโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกันทั้งในด้านมาตรฐานการบริหาร มาตรฐานการสอนของครู และมาตรฐานคุณภาพนักเรียน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษานั้นต้องตื่นตัว ต้องยอมรับนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงานที่ถ่ายทอดผ่านจากระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลงมาถึงผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ นำเอาเทคนิคการบริหารงานมาใช้อย่างหลากหลาย เพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล มีมาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของจุมพล หนิมพานิช (2539) ที่ให้แนวคิดว่า ผู้บริหาร ผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานหรือองค์กรต้องใช้อำนาจ เพราะอำนาจมีความสำคัญสำหรับชีวิตองค์กรและบทบาทในการบริหาร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจทุกด้านอยู่ในระดับมาก อำนาจการให้รางวัล อำนาจอ้างอิง อำนาจการบังคับ อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมายตามลำดับ สอดคล้องกับ อุทัย โนภาส ที่พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความเต็มใจรับและเห็นคุณค่าของสิ่งที่ให้ เกรงกลัวการถูกลงโทษ ให้การยอมรับผู้บริหารตามค่านิยมของสังคม ปราบปรามจะลอกเลียนแบบบุคลิกลักษณะเด่น ให้การยอมรับ เชื่อถือในความรู้ ภูมิปัญญา และความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาของผู้บริหาร เมื่อมีการยอมรับในอำนาจมากขึ้น ทำให้ผลการศึกษาในทุกด้านจึงอยู่ในระดับมาก

สำหรับผลการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เมื่ออภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 อำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิตยา แสนใจกล้า (2548) ที่ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการใช้อำนาจการให้รางวัลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าอำนาจการให้รางวัลเป็นคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะใช้การให้รางวัลในการบริหาร โดยการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ซึ่งการให้รางวัลอาจเป็นคำ ชมเชย การพิจารณาความดีความชอบ การให้กำลังใจ ตลอดจน

การมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งนี้การให้รางวัลในการปฏิบัติงาน นั้นเป็นการให้ที่อยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจว่า ถ้าผู้ได้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ก็ย่อมทำให้งานนั้นเกิดความสำเร็จได้ ตามที่มุ่งหวังไว้ เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนัก ศึกษา และทำ ความเข้าใจแนวทางการใช้อำนาจการให้รางวัลอย่างรอบคอบ โดยเฮอร์เชย์ และ แบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1982 อ้างถึงใน ถวิล, 2530) ที่ว่า อำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของความสามารถของผู้นำ ที่จะให้รางวัล บำเหน็จความดี ความชอบแก่บุคคลอื่น ซึ่งเชื่อว่าการยินยอมปฏิบัติตามนำไปสู่สิ่งชวนใจ ผลประโยชน์เกื้อกูลทางบวก

1.2 อำนาจการบังคับ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับกับผลการวิจัยของ กัลยมน อินทุสุต (2547) ซึ่งพบว่าการใช้อำนาจบังคับของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่องานวิชาการโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรอาจจะขาดความรับผิดชอบ ไม่มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน หรือไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา จึงรู้สึกว่าการใช้การบังคับ และอาจสื่อให้เห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติเพื่อให้องค์การของตนเองมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลหรือเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา จึงต้องใช้อำนาจในด้านนี้ ซึ่งสอดคล้องกับที่ สมยศ นาวิการ (2540) ที่เสนอแนวทางการใช้อำนาจของ เฟรนช์และราเวน (French & Raven, 1967) ไว้ว่า การใช้อำนาจการบังคับโดยทั่วไป ผู้ปฏิบัติตามคำสั่งจะได้รับรางวัล หรือผลตอบแทน แต่ถ้าไม่ปฏิบัติตาม ก็เป็นไปได้ที่จะโดนลงโทษ ดังนั้น ผู้บริหารต้องบอกกล่าวกฎ และบทลงโทษแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ตักเตือนก่อนการลงโทษ บริหารการลงโทษอย่างสม่ำเสมอและ เสมอภาค เข้าใจสถานการณ์ก่อนการลงโทษ และรักษาความน่าเชื่อถือ และลงโทษอย่างเหมาะสมกับการฝ่าฝืน

1.3 อำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุทัย โนนาส (2547) ซึ่งพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 อยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การใช้อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของตำแหน่ง ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ ยิ่งผู้บริหารมีตำแหน่งสูงมากเท่าใดก็ย่อมมีอำนาจตามกฎหมายสูงขึ้นเท่านั้น แต่ทั้งนี้ การใช้อำนาจตามกฎหมายของผู้บริหาร จะต้องเป็นไปด้วยความถูกต้องชอบธรรมและวุฒิภาวะของผู้ได้บังคับบัญชาด้วย ซึ่ง ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530) ได้กล่าวไว้ว่าการใช้อำนาจตามกฎหมายของผู้นำต่อผู้ตามที่มีระดับวุฒิภาวะในระดับสูงถึงปานกลางให้มีประสิทธิผลนั้น จะต้องมีคำสั่งและการร่วม นั่นคือ ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามยอมปฏิบัติตามอย่างมีเหตุผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในองค์การ

1.4 อำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ เหมือนชาติ (2547) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุรินทร์ พบว่า การใช้อำนาจอ้างอิง อยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ผ่านการอบรมผู้บริหารก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ น่ายกย่องศรัทธามาก่อน เมื่อได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจึงทำให้ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี สามารถทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรักความเมตตาและเป็นที่ยิ่งของครูได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ สมยศ นาวิกโร (2540) ที่เสนอแนวทางการใช้อำนาจของ เฟรนช์และราเวน (French & Raven, 1967) ไว้ว่า การใช้อำนาจอ้างอิงนั้น ผู้บริหารจะต้องไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา ปกป้องผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ไว้วางใจความรู้ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา และ คัดเลือกผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับตนเอง ซึ่งจากการที่ผู้บริหารใช้อำนาจดังกล่าวอย่างถูกต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเต็มใจปฏิบัติงาน และยอมรับในตัวผู้บริหาร ประรณานาที่จะลอกเลียนแบบบุคลิกลักษณะที่เด่นของผู้บริหาร สอดคล้องกับที่ เนาวรัตน์ เข้มแสงสังข์ (2542) ที่กล่าวถึงแหล่งที่มาของอำนาจว่า เกิดจากความเลื่อมใสศรัทธาในตัวคน เป็นอำนาจที่เกิดจากการมีของบุคคล ที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม เพราะมีผลงานดีเด่นเป็นที่ปรากฏชัด มีคุณความดี และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นผู้มีบุคลิกที่ดีงาม บุคคลมองเห็นแล้วเกิดความนิยมชมชอบ เป็นผู้มีจิตใจดี โอบอ้อมอารี ช่วยเหลือผู้เดือดร้อนเป็นนิจสิน เป็นที่ยอมรับ ศรัทธา และเชื่อถือจากคนทั่วไป เป็นผู้มีความรู้ดี จนได้รับการยอมรับนับถือ เลื่อมใส เคารพศรัทธา จากคนทั่วไป

1.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายชื่อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนิตย์ ทองทวย (2549) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อำนาจในด้านนี้เป็นวัตถุประสงค์หลักของนักบริหารที่จะต้องมีความรู้ และมีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ นอกจากนี้แล้ว ผู้บริหารจะต้องแสดงศักยภาพให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำแนะนำ ของผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาแต่โดยดี ผลการวิจัยจึงออกมาอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2536, 17) ที่กล่าวว่า ความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากการมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญประสบการณ์ หรือการมีข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถหรือมี

ความชำนาญในเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะในหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่ และสามารถให้คำแนะนำได้ถูกต้อง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ มิ่งไทยสงค์ (2534) ที่ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 13 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากการมีความรู้ความสามารถ มีทักษะประสบการณ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

จากผลการวิจัยพบว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างมีระบบเพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคข้อมูลข่าวสาร และสอดคล้องกับการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไข พ.ศ. 2545 หมวด 6 มาตรา 48 ที่กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องอีกทั้งเป็นนโยบายหลักของรัฐบาล โดยเฉพาะกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายปฎิรูปการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ปฎิรูประบบการศึกษา ปฎิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษา ปฎิรูปการเรียนรู้ ปฎิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา และปฎิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา อีกทั้งโรงเรียนต้องได้รับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งโรงเรียนจะต้องดำเนินงานให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ที่กำหนดไว้ จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำแนวทางดังกล่าวมาดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นผลการวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมจึงอยู่ในระดับมาก

สำหรับผลการศึกษาประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เมื่ออภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการปรับตัว พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย พลสิทธิ์ (2547) ซึ่งพบว่าประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะครูและผู้บริหาร สามารถปรับกระบวนการจัดการศึกษาได้เหมาะสมกับการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานด้านต่างๆ ทั้งด้านการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพาร์สัน (Parsons 1964;

อ้างอิงใน ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, 2540) ที่กล่าวว่า องค์กรมีหน้าที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ได้หรือสภาพการณ์ภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง องค์กรจึงจะอยู่รอดได้ การดำเนินการจัดการศึกษาโดยผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับ ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ประกอบกับคณะครูรู้บทบาทหน้าที่ต่อการพัฒนาการเรียน การสอนอย่างเต็มศักยภาพและ โครงการจัดกิจกรรมทางการจัดการศึกษามีความยืดหยุ่น ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ให้ก้าวทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปก็จะสร้างความ เชื้อถือศรัทธาแก่ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน

2.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย โนนาส (2547) ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 อยู่ในระดับมากทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาโดยมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กรทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรทั้งนี้ เนื่องมาจากการที่ผู้บริหารใช้อำนาจต่างๆ ให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษาและสมรรถภาพใน การบริหารเป็นหลักสำคัญ การแสดงบทบาทในการบริหารโดยผู้บริหารเองจำเป็นต้องใช้ความ สามารถในการคิดและวิเคราะห์สภาพ หรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ดำเนินการอยู่ ตลอดจน ความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น ด้วยการจูงใจให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บริหารแสดงเจตนารมณ์ ไว้ (ชงชัย, 2535) ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถใช้อำนาจที่มีอยู่เข้าไปจัดการกับ ปัญหาต่างๆ ได้ง่ายนัก เพราะการทำงานด้านนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากครูนักเรียน และผู้ปกครอง อันเป็นองค์ประกอบสำคัญ ซึ่ง 3 ส่วนนี้ ต้องมีการประนีประนอมถ้อยทีถ้อยอาศัยกันและใช้เหตุผล อย่างสูงในการบริหารจัดการ

2.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการบูรณาการขององค์กร พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อำนวย ศิริแพทย์ (2543) ซึ่งพบว่าประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาโดยการบูรณาการทำให้เกิดประสิทธิผล ต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการใช้อำนาจของผู้บริหารเพื่อให้โรงเรียน เกิดประสิทธิผลในด้านการบูรณาการขององค์กรนั้นเป็นเรื่องที่ทำได้ไม่ยากนัก เนื่องจากประเด็น ส่วนใหญ่เกิดจากอำนาจสั่งการของผู้บริหารทั้งสิ้น แต่ทั้งนี้อาจอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุก ฝ่ายในโรงเรียนด้วย จึงเกิดประสิทธิผลข้อข้างสูงดังที่ จุมพล หนิมพานิช (2539) ได้ให้แนวคิดว่า

แต่เดิมผู้บริหารอาจจะใช้อำนาจที่มีอยู่สั่งการหรือบังคับให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่ตนปรารถนา แต่ปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวได้เปลี่ยนไปแล้ว การเป็นผู้บริหารจะใช้อำนาจในลักษณะที่จะทำให้เกิดความร่วมมือประสานงานกันที่จะทำให้เกิดวัตถุประสงค์เป้าหมาย หรือนโยบายที่กำหนดไว้บรรลุผล การใช้อำนาจจะเป็นลักษณะที่ทำให้เกิดความยินยอมพร้อมใจกันของทั้งสองฝ่าย ผลการใช้อำนาจในลักษณะนี้จึงส่งผลต่อการบูรณาการในด้านต่าง ๆ ขององค์การ ตามมาเป็นลำดับ

2.4 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย โนภาส (2547) ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 อยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีจิตมุ่งต่อองค์กร ทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากประสิทธิผลในด้านนี้ มุ่งใช้อำนาจกับผู้ที่บังคับบัญชาทั้งสิ้น ไม่มีสิ่งแวดลอมภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ทั้งนี้การใช้อำนาจของผู้บริหารก็จะเป็นไปในลักษณะที่ทำให้เกิดความยินยอมพร้อมใจของบุคลากรที่ยินดีทำงานร่วมกัน โดยผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์หรือกลวิธีในการเลือกใช้อำนาจให้ถูกต้อง เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ตามแนวคิดของ ฮอยและมิเกล (Hoy & Miskel, 1991) ที่ว่าการมีจิตมุ่งต่อองค์กรเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ลักษณะงานค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะการบริหาร หรือความก้าวหน้าในอาชีพจึงอาจกล่าวโดยสรุปว่า ถ้าผู้บริหารมองเห็นความสำคัญต่อทั้ง 4 ประเด็น และนำมาเป็นพื้นฐานเพื่อการใช้อำนาจแล้ว สามารถทำให้มีประสิทธิภาพของการทำงานสูง หรืออยู่ในระดับมากได้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01ซึ่งการใช้อำนาจการบังคับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยรวมมากกว่าการใช้อำนาจอย่างอื่น และการใช้อำนาจด้านการให้รางวัลมีความสัมพันธ์น้อยกว่าทุกอำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับ ณรงค์ศักดิ์ เหมือนชาติ (2547) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์พบว่า การใช้อำนาจการให้รางวัล มีความสัมพันธ์น้อยกว่าทุกอำนาจและอยู่ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาการใช้อำนาจโดยรวมกับประสิทธิผลในแต่ละด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกความสัมพันธ์ โดยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กรมากกว่าทุกความสัมพันธ์ และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านการบูรณาการ น้อยกว่าทุกความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้อง งานวิจัยของนวล กัลยาณธรรม (2540) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาการใช้อำนาจจากฐานต่างๆ ของผู้บริหารโรงเรียนความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจแต่ละฐาน ของผู้บริหารโรงเรียนทับขวัญในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มตัวอย่างเป็นครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 509 คน ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจแต่ละฐาน ในระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยใช้ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจบังคับ อำนาจข้อมูลข่าวสารและ อำนาจเชื่อมโยง/แฝงในระดับมากและใช้อำนาจการให้รางวัลในระดับปานกลางส่วนความสัมพันธ์ ระหว่างการใช้อำนาจแต่ละอำนาจของผู้บริหารทับขวัญในการปฏิบัติงานของครูพบว่า มีความสัมพันธ์ ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มาจากอำนาจการให้รางวัล อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของสำเร็จ โพธิวรรณ (2540) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษามูลฐานอำนาจการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการยอมรับตามมูลฐาน อำนาจการบริหารของผู้ช่วยผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา10 และเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับตามมูลฐานอำนาจการบริหารของผู้ช่วยผู้บริหาร และอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ระหว่าง เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 10 จำนวน 466 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ยอมรับตามมูลฐานอำนาจ ความเป็นผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด และยอมรับตามมูลฐานอำนาจการบังคับและมูลฐานอำนาจอ้างอิง น้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบการยอมรับตามอำนาจของผู้ช่วยผู้บริหารระหว่าง เพศ พบว่า ผู้ช่วยผู้บริหาร ทั้งชายและหญิง ยอมรับตามอำนาจแต่ละประเภทไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ช่วยผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ยอมรับตามอำนาจความเชี่ยวชาญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และผู้ช่วยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลาที่แตกต่างกัน

ขอมตามอำนาจแต่ละประเภทไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบการขอมตามอำนาจของอาจารย์ระหว่าง เพศ พบว่าชายและหญิงขอมตามอำนาจแต่ละประเภทไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ขอมตามอำนาจการบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานเป็นระยะเวลาต่างกัน ขอมตามอำนาจการบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา เฟือกสกนธ์ (2542) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 81 คน อาจารย์ จำนวน 302 คน จากโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาพิเศษ จำนวน 39 โรงเรียน แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ การใช้อำนาจ และบรรยากาศขององค์การ สถิติที่ใช้ในการวิจัยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับในระดับมาก ส่วนเรื่องบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเป็นแบบปิด 9 โรงเรียน แบบเปิด 7 โรงเรียน แบบอิสระและแบบควบคุมแบบละ 6 โรงเรียน และแบบสนิทสนมและแบบรวบอำนาจ แบบละ 5 โรงเรียน จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศองค์การของโรงเรียน พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สยามรัฐ กุลประดิษฐ์ (2542) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 52 คน และครูอาจารย์ จำนวน 213 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ เกี่ยวกับการใช้อำนาจสำหรับผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจข้อมูลข่าวสารมากที่สุด รองลงมา คือ อำนาจเชี่ยวชาญและการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจเชื่อมโยง/แฝง อำนาจบารมีและใช้อำนาจให้คุณให้โทษ น้อยที่สุด สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้อำนาจข้อมูลข่าวสารมากที่สุด รองลงมาคือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจบารมี อำนาจเชื่อมโยง/แฝง อำนาจจากการให้รางวัลและใช้อำนาจการให้คุณให้โทษตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวยศิริแพทย์ (2542, 95) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับ

ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 2 เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร และศึกษาเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารแต่ละด้าน และโดยรวมกับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 377 คน และสถิติที่ใช้ คือ การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 2 โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามประเภทโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษาที่2 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากประสิทธิ ผลของโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และจำแนกตามประเภทโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน แต่ละด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนแต่ละด้านและ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1. มีความตระหนักจริงเกี่ยวกับการใช้อำนาจในแต่ละด้าน เลือกใช้ให้เหมาะสม คำนึงถึงปัจจัยเกี่ยวข้องอื่น ศึกษาและทำความเข้าใจแนวทางการใช้อำนาจอย่างรอบคอบโดยเฉพาะอำนาจการให้รางวัล
2. เลือกใช้อำนาจการบังคับสำหรับบุคลากรบางส่วน ควรที่จะสื่อสารด้วยเหตุผลมากกว่าจะใช้การบังคับโดยไม่มีเหตุอันควร
3. ใช้อำนาจตามกฎหมายบนพื้นฐานของตำแหน่งของผู้บริหารที่ปฏิบัติอยู่ แต่ทั้งนี้การใช้อำนาจตามกฎหมายของผู้บริหาร จะต้องเป็นไปด้วยความถูกต้อง ซอบธรรมเนียมและวุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย
4. ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพที่ดีน่าเชื่อถือ ยกย่องศรัทธา มีความรักความเมตตาและเป็นพี่ของครูอันเป็นที่มาของอำนาจอ้างอิง สามารถทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้
5. ผู้บริหารที่แสดงศักยภาพให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดการยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำ แนะนำ ของผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาแต่โดยดี เป็นที่มาของอำนาจความเชี่ยวชาญ

6. ควรมองเห็นความสำคัญของอำนาจทั้ง 5 ด้านและนำมาเป็นพื้นฐานเพื่อการใช้
อำนาจแล้วจะสามารถทำให้มีประสิทธิภาพของการทำงานสูง หรืออยู่ในระดับมากได้

ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

1. ควรปรับตัวขององค์กรเพราะจะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรโดยรวม ไปอย่าง
มีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และตรงตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้
2. ความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จะทำ
ให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา
3. ความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายจะทำให้เกิดประสิทธิผลด้านการบูรณาการ อันเกิด
จากอำนาจสั่งการของผู้บริหาร แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในจึงเกิดประสิทธิผล
4. สถานศึกษาที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทน
เพื่อนร่วมงาน ลักษณะการบริหาร หรือความก้าวหน้าในอาชีพ จะทำให้เกิดประสิทธิผลด้านการมีจิต
มุ่งต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับเขตพื้นที่การศึกษา

1. ควรให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ทุก ๆ ด้าน เพื่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
2. ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารได้ใช้อำนาจในการให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของครู
3. ควรมีการกำกับ ติดตามในพฤติกรรมและเหตุที่มาแห่งการใช้อำนาจการบังคับ กฎ
ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในการบริหาร ถูกต้อง เหมาะสม สมควรแก่เหตุ
4. ควรสร้างความรู้ ความเข้าใจ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคน
เพื่อป้องกันการกระทำผิดของบุคลากร
5. ควรมีการพัฒนาผู้บริหารทั้งก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง และขณะดำรงตำแหน่ง เนื่องจาก
บุคลิกภาพที่ดีน่าศรัทธาเลื่อมใส เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้เกิดอำนาจอ้างอิงจากผู้ใต้บังคับบัญชา
6. ควรมีการนำผลงานของสถานศึกษาที่ดีเด่น มาเป็นต้นแบบในการบริหารสถานศึกษา
อันเกิดจากความเชี่ยวชาญของผู้บริหารเอง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้อำนาจการบังคับของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
4. ควรศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้เกิดประสิทธิผลการทำงานในสถานศึกษา
5. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
6. ควรศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพด้านการสอนของครู