

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ตลอดจนองค์ความรู้ด้านต่างๆ ในการจัดการศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาที่รัฐบาลให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นการศึกษาระดับเดียวเท่านั้นที่ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมีโอกาสเข้ารับการศึกษาก็คือ การศึกษาที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ปัญหา คุณภาพของคนจึงเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาองค์กร และการศึกษาที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพนั้นจำเป็นต้องใช้กระบวนการทางการศึกษา (ประชุม รอดประเสริฐ, 2543, หน้า 284) สถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน และจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ (กรมวิชาการ, 2545, หน้า 3) การศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุขและมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ซึ่งจะต้องมีการจัดการบริหารงานมีขั้นตอนหรือลำดับขั้นในการดำเนินงานต่างๆ ภายในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังที่ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2005) กล่าวว่าสถานศึกษาเป็นองค์การที่ให้บริการในด้านการสอนและการเรียนรู้ เป้าหมายที่สำคัญของสถานศึกษาก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน จึงเหมาะสมที่จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การอื่นใด สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ใหญ่ที่สุด และกระจายกระจายอยู่ในทุกส่วนของประเทศ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของตนแล้ว การจัดการศึกษาอาจล้มเหลวได้ ควรมีความรู้ความเข้าใจถึงสิทธิหน้าที่และอำนาจที่จำเป็นต้องมี เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอำนาจที่ผู้บริหารใช้นั้น ผู้ได้บังคับบัญชา จะตอบสนองต่ออำนาจแต่ละแบบแตกต่างกัน จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องทราบว่า

ตนเองมีอำนาจอะไรบ้าง และเข้าใจถึงแหล่งที่มาของอำนาจรวมถึงการใช้อำนาจให้สอดคล้องกับภารกิจและบทบาทหน้าที่ของสมาชิกขององค์กร (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540, หน้า 136) การปฏิบัติงานในหน่วยงานทุกสังกัด ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ หรือหน่วยงานขนาดเล็ก หน่วยงานต่างๆ ย่อมต้องมีผู้บริหารคอยกำกับดูแล การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงานได้ตั้งไว้การศึกษาจึงฝากไว้กับผู้บริหารเป็นผู้ที่คอยประสานงานให้ งานนั้นๆ ดำเนินไปด้วยดี แก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้งานผ่านอุปสรรคต่างๆ ไปด้วยดี การทำงานที่ผิดพลาดที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเกิดความผิดพลาดจากผู้บริหารเองย่อมต้องมี ในทุกหน่วยงาน ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องใช้ความระมัดระวังในการจัดการกิจหรือ ความรับผิดชอบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพอใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การทำงานในสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารทำหน้าที่บริหารงานโดยใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติ คือ คน ปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้คนปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งเกิดจากการใช้อำนาจ ของผู้บริหาร สิ่งที่ผู้บริหารต้องใช้เป็นประจำคืออำนาจ ภาวะผู้นำ และการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) เนื่องจากเมื่อคนพึงพอใจในการทำงาน จะทำ ให้เกิดการทำงานด้วยความสบายใจซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของงานนั่นเอง (เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์, 2542, หน้า 95) และถ้ามีวิกฤติเกิดขึ้น ผู้บริหารจะทำหน้าที่แก้ไขสถานการณ์ให้มีสภาพดีขึ้นดังที่ พฤษภา แก้วภู และคณะ ( 2551, หน้า 2) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต้องใช้อำนาจเพราะต้องจัดการหรือบริหาร หากองค์กรใดผู้บริหารไม่มีอำนาจมักนำไปสู่รูปแบบการจัดการหรือการบริหารแบบเผด็จการ มุ่งเน้นให้เชื่อฟังปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด อำนาจเป็นสิ่งที่ดี การใช้อำนาจให้เป็นและเกิดประโยชน์ เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารมีมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวแปรที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะเป็น ผู้นำนโยบาย แนวดำเนินงาน และโครงการต่างๆ ไปปฏิบัติ ผู้บริหารต้องไม่หยุดนิ่ง ต้องเคลื่อนไหว และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา พัฒนาส่งเสริมบุคลากร เปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น ไม่สกัดกั้นความคิดของครู ผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการบริหารโดยเฉพาะการใช้ อำนาจในการบริหารงาน เพื่อสามารถเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ (สกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย, 2546, หน้า 3) ผู้บริหารงานโรงเรียนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากครูหรือผู้ร่วมงานทุกฝ่าย เพื่อดำเนินการให้บรรลุภารกิจตามที่กำหนดไว้ให้สูงสุด ผู้บริหารจะต้องหาทางดำเนินการให้บรรลุได้ด้วยดี ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน การใช้อำนาจ ผู้บริหารจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการจัดการในเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยทั่วไปแล้ว

สถานศึกษาก็มีสภาพคล้ายกับองค์กรที่ต้องสั่งการ ที่มีเหตุผลและเป็นไปในทางเดียวกัน ในขณะที่เดียวกันสถานศึกษาก็ใช้แนวทางต่างๆ ขององค์กรในการที่จะทำให้จุดประสงค์ของสถานศึกษาบรรลุผล ไม่ว่าจะสภาพในสถานศึกษาจะเป็นอย่างไร ผู้บริหารต้องเป็น ผู้ที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ดีและพิจารณาการดำเนินการต่างๆ อย่างรอบคอบก่อนที่จะตัดสินใจบริหารใดๆ (วีระ บุญยะวาส, 2540, หน้า 11) ถ้าผู้บริหารใช้อำนาจไม่เหมาะสมอาจมีผลทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 เป็นหน่วยงานที่คอยกำกับดูแลการจัดการศึกษาใน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพรหมพิราม อำเภอวัดโบสถ์ อำเภอชาติตระการ และอำเภอนครไทย มีสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัด จำนวน 168 แห่ง มีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 168 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,604 คน ซึ่งในปีการศึกษาที่ผ่านมา มีจดหมายร้องเรียนเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนไม่เหมาะสม ขาดความรู้ความสามารถ มีการบังคับบัญชาที่เคร่งครัดเกินไป มีกฎเกณฑ์การควบคุมอย่างเข้มงวด การทำงานเน้นแต่ผลงานมากเกินไป โดยมีได้คำนึงถึงเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ในบางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาบางคนใช้อำนาจตามความพอใจและอารมณ์ของตนเอง อ้างแต่กฎหมายและข้อบังคับมาใช้กับครู บางคนยังสร้างอิทธิพลให้กับตนเอง คำนึงถึงเฉพาะประโยชน์ของตนเอง และบุคคลในกลุ่มตน ไม่ยึดหลักผลประโยชน์ขององค์กร และไม่ยึดหลักความยุติธรรม ไม่กระจายงาน ไม่พิจารณาแบ่งงานตามความสามารถ เช่น การพิจารณาความดีความชอบประจำปี การแบ่งงานรับผิดชอบเฉพาะพรรคพวกของตนเอง การจัดหาสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น จึงก่อให้เกิดความขัดแย้งในหน่วยงานขึ้น ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานและการกำหนดบทบาทหน้าที่ พัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### จุดมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ประสพการณ์ในการสอนและวุฒิการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

### ความสำคัญของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้พัฒนาอบรมผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมเพื่อความเป็นเลิศในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

### ขอบเขตของการศึกษา

#### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ตามแนวคิดทฤษฎีของ เฟรนช์ และราเวน กำหนดไว้ 5 ด้านและแนวคิดทฤษฎีของเฮอร์เชย์ แบลนชาร์ด และจอห์นสัน กำหนดไว้ 2 ด้าน (French and Raven, 1968; Hersey, Blandchard and Johnson, 2001 อ้างอิงใน จันทรานี สงวนนาม, 2551, หน้า 273-274) รวม 7 ด้านดังนี้คือ

- 1.1 อำนาจการให้รางวัล (Reward Power)
- 1.2 อำนาจการบังคับ (Coercive Power)
- 1.3 อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)
- 1.4 อำนาจอ้างอิง (Referent Power)
- 1.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power)
- 1.6 อำนาจการเชื่อมโยง (Connection Power)
- 1.7 อำนาจข่าวสาร (Information Power)

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 1,604 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 311คน ตามตารางขนาด

ตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

##### 3.1.1 ขนาดสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ขนาด ได้แก่

- 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก
- 2) สถานศึกษาขนาดกลาง
- 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่

##### 3.1.2 ประสบการณ์ในการสอน

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10 - 15 ปี
- 3) มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

##### 3.1.3 วุฒิการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
- 2) ระดับปริญญาตรี
- 3) ระดับปริญญาโท
- 4) ระดับปริญญาเอก

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่

##### 3.2.1 อำนาจการให้รางวัล (Reward Power)

##### 3.2.2 อำนาจการบังคับ (Coercive Power)

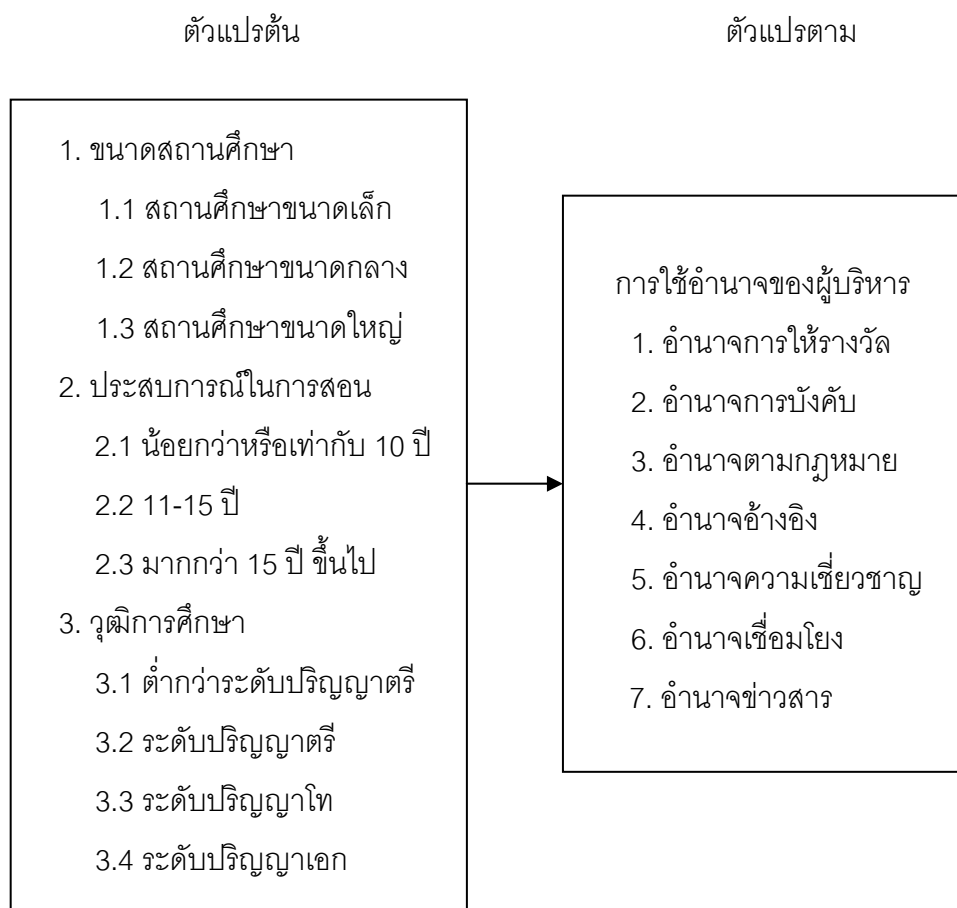
##### 3.2.3 อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)

##### 3.2.4 อำนาจอ้างอิง (Referent Power)

##### 3.2.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power)

##### 3.2.6 อำนาจการเชื่อมโยง (Connection Power)

##### 3.2.7 อำนาจข่าวสาร (Information Power)



**ภาพ 1 กรอบความคิดในการวิจัย**

### **นิยามศัพท์เฉพาะ**

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้อิทธิพลเป็นแรงผลักดันในการสั่งการหรือบังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการประสานกัน ยอมรับเชื่อฟัง เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและปฏิบัติตามเพื่อประโยชน์ของตนเองและส่วนรวม ซึ่งประกอบด้วยการใช้อำนาจ 7 ด้าน ด้านดังนี้คือ

1.1 อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) หมายถึงการกระทำหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความพึงพอใจ โดยเป็นสิ่งของหรือกำลังใจได้แก่ การยกย่องชมเชย การพิจารณาความดีความชอบ การส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่ง การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ และมอบหมายงานที่เหมาะสมตรงกับความสามารถทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ

1.2 อำนาจการบังคับ (Coercive Power) หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเกรงกลัวการถูกลงโทษ ถ้าไม่ปฏิบัติตาม ได้แก่ การออกกฎระเบียบ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน มีการลงโทษผู้ที่ไม่ปฏิบัติตาม มีการกำกับติดตามเร่งรัดการปฏิบัติงาน การควบคุมพฤติกรรมครูให้อยู่ในกรอบของวินัยและจรรยาบรรณครู

1.3 อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้กฎระเบียบหรือข้อกำหนดที่ระบุไว้ชัดเจนตามสิทธิหน้าที่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรแก่การปฏิบัติตาม ได้แก่ การออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร การสั่งงานตามขั้นตอนตามสายการบังคับบัญชา พิจารณาผลการปฏิบัติงานตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ การสั่งงานตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและตรงกับความสามารถ

1.4 อำนาจอ้างอิง (Referent Power) หมายถึง การที่ผู้บริหารกระทำหรือมีพฤติกรรมเป็นที่พอใจ ประทับใจ ภูมิใจ เคารพรักและศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความปรารถนาเอาเป็นแบบอย่าง ได้แก่ การมีบุคลิกที่ดีเป็นที่น่าเคารพนับถือวางตัวเหมาะสมกับทุกโอกาส เวลาและสถานที่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์เป็นกันเอง ให้ความยุติธรรมและเสมอภาค มีความมุ่งมั่น อุทิศตนเพื่องานในหน้าที่ มีความมั่นคงทางอารมณ์กับผู้ร่วมงานทุกระดับ

1.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการบริหารงาน เป็นความสามารถเฉพาะตัวบุคคล ได้แก่ การมีความรู้ทักษะบริหารงานทุกงานที่เกี่ยวข้อง แก้ปัญหาในองค์กรได้อย่างเป็นระบบ สามารถแนะนำ ถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข่าวสารให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดนโยบาย ติดตามกำกับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล นำหลักการและทฤษฎีใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานเสมอ

1.6 อำนาจการเชื่อมโยง (Connection Power) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง เป็นญาติกัน หรือเป็นเพื่อนสนิท กับบุคคลที่มีอิทธิพลหรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่อยู่ภายในหรือภายนอกองค์กร เช่น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้นำชุมชน นักธุรกิจที่มีชื่อเสียง เป็นต้น การมีความสัมพันธ์ดังกล่าวทำให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการได้ดังนี้ สามารถติดต่อกับผู้ปฏิบัติงานได้ทุกระดับ สร้างเครือข่ายได้อย่างกว้างขวาง ขอความร่วมมือจากชุมชนหรือหน่วยงานอื่นได้เป็นอย่างดี สามารถระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา และสามารถติดต่อกับผู้บริหารระดับสูงกว่าได้

1.7 อำนาจข่าวสาร (Information Power) หมายถึงการที่ผู้บริหารได้รับหรือเป็นเจ้าของข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์ที่สามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความพร้อมในการทำงานร่วมกันระดับที่สูงขึ้นเพราะผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการได้รับข้อมูลข่าวสาร หรือมีส่วนร่วมในข้อมูลข่าวสารนั้นด้วย ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นผู้รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ มีความสามารถในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องที่จะนำมาวิเคราะห์และตัดสินใจในการบริหารงาน

2. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

5. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดสถานศึกษาโดยพิจารณาตามจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์การจำแนกของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

5.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

5.2 สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน

5.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

6. ประสบการณ์ในการสอน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา ตั้งแต่บรรจุแต่งตั้งจนปัจจุบัน แบ่งเป็นสามกลุ่มคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

7. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของครู แบ่งเป็นสามระดับ คือ ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก

### สมมุติฐานของการศึกษา

ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันและมีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน