

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ให้กับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง เสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

อาจารย์ที่ปรึกษา และหัวหน้าภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ได้พิจารณา
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการ
เสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครสวรรค์ เขต 2” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยนเรศวร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุชา กอนพ่วง)

หัวหน้าภาควิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา

กรกฎาคม 2558

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ ปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีจนการศึกษาค้นคว้า ด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรถวุฒิ จารุสาธิต อาจารย์พิเศษประจำ ภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรณศรี อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่ม้าชัย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร และพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร นางจิตติมา พงษ์ไพบูลย์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 นางสาวชญาภา หวลหอม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านปางสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์ และมีคุณค่า

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการวิพากษ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ภาณุวัฒน์ รักดีวงศ์ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทักษ์ อุดมรัตน์ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข ผลงานการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์ และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร บุคลากรโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บข้อมูล และตอบแบบสอบถาม

คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ คณะผู้ศึกษาค้นคว้า ขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

อำนาจ โพทอง

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
ผู้ศึกษาค้นคว้า	อำนาจ โททอง
ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุชา กอนพ่วง
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2557
คำสำคัญ	การใช้อำนาจของผู้บริหาร, การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู

บทคัดย่อ

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวนครู 242 คนผู้วิจัยได้กำหนดการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามจำนวนโรงเรียนอย่างเป็นสัดส่วน และดำเนินการสุ่มอย่างง่ายตามลำดับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r)

ผลการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร รองลงมาคือ ด้านอำนาจการอ้างอิงและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านอำนาจการบังคับ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ รองลงมาคือ

ด้านการได้รับความเคารพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Title THE RELATIONSHIP BETWEEN THE POWER OF ADMINISTRATORS AND THE EMPOWERMENT TO TEACHERS OF EDUCATIONAL EXPANSION SCHOOL, NAKHONSAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Author Amnat Phothong

Advisor Assistant Professor, Anucha Konpuang, Ph.D.

Academic Paper Independent Study M.Ed. in Educational Administration, Naresuan University, 2014

Keyword Power of administrators, Empowerment to teachers

ABSTRACT

The research aimed to 1) study using the power of administrators, 2) study the empowerment to teachers and 3) study the relationship between the power of administrators and the empowerment to teachers of educational expansion school, Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 2. The sample was 242 teachers in the Academic Year 2014 of educational expansion school, Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 2. The researcher stratified sampling schedule based on the number of schools and perform a simple sum, respectively. The instrument used to collect data for the study was 5 – rating scale questionnaires. The data were analyzed by percentage (%), mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.) and the Pearson's product moment correlation coefficient (r)

The results showed that using the power of administrators of educational expansion school, Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 2 found that in overall was at a high level. When specifically considered every aspect has found an average level, by the highest was the power of information, the second was the power of reference and the average minimum was the power of enforcement. The empowerment to teachers of educational expansion school, Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 2 found that in overall was at a high level. When specifically considered every aspect has found an average level by the highest was the participation decision, the second was

the respected and the average minimum was the received praise and recognition. For the relationship between the power of administrators and the empowerment to teachers of educational expansion school, Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 2 found that overall all aspects were positively correlated at a high level with statistically significant level at the .01.



สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาของปัญหา.....	1
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของงานวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร.....	10
ความหมายของการใช้อำนาจ.....	11
ความสำคัญของอำนาจ.....	12
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ.....	13
การใช้อำนาจของผู้บริหาร.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู.....	26
ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	27
แนวคิดทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	29
การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	63
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร.....	66
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู.....	73
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของ ผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู.....	85
5 บทสรุป.....	87
สรุปผลการวิจัย.....	88
อภิปรายผลการวิจัย.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	101
บรรณานุกรม.....	103
ภาคผนวก.....	108
ประวัติผู้วิจัย.....	139

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงสรุปวิเคราะห์ข้อมูลการใช้อำนาจของผู้บริหารตามแนวทฤษฎีของนักวิจัย.....	20
2 แสดงสรุปวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมพลังอำนาจให้กับครูตามแนวทฤษฎีของนักวิจัย.....	38
3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู ที่ใช้ในการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2.....	56
4 แสดงจำนวน และร้อยละของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวนโรงเรียน 42 โรงเรียน จำนวนครู 213 คน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน.....	65
5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้าน.....	66
6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล.....	67
7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย.....	68
8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ.....	69
9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านอำนาจการอ้างอิง.....	71
11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร.....	72
12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง.....	73
13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้าน.....	74
14	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร.....	75
15	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน.....	76
16	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับทรัพยากร.....	77
17	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน.....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

18	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถ และ ทักษะ.....	79
19	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับ.....	80
20	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับอิสระ.....	81
21	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับความไว้วางใจ.....	82
22	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับความเคารพ.....	83
23	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ.....	84
24	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการ เสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวม ทุกด้าน.....	85

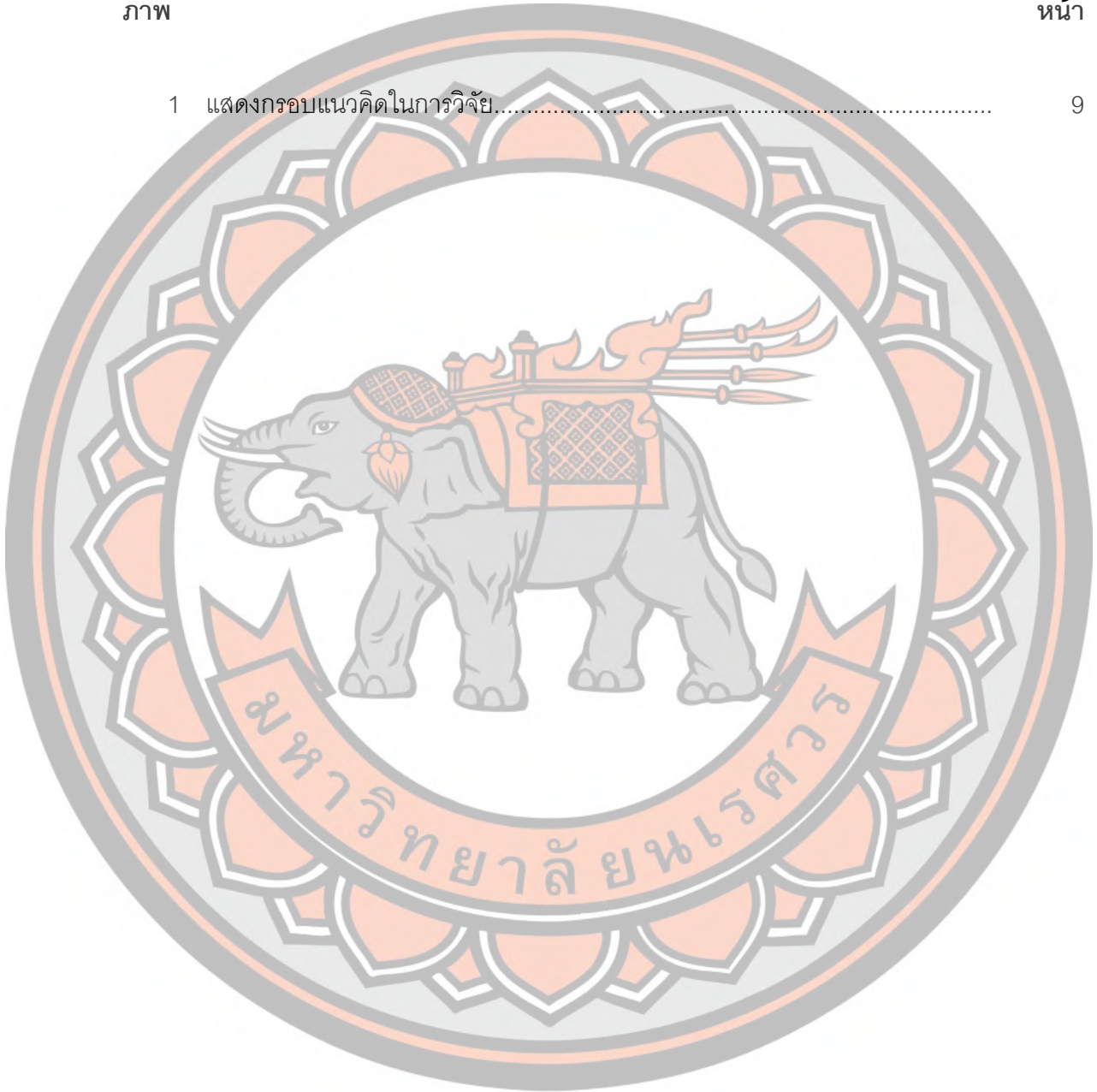
สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....

9



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

ผู้บริหารเป็นตำแหน่งสูงสุดในองค์การต้องเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจ เพื่อให้สามารถโน้มน้าว และควบคุมงานต่างๆ ได้ ดังนั้นการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารต้องใช้อำนาจ เพราะอำนาจเกี่ยวข้องกับตำแหน่งเป็นอย่างมาก อำนาจเป็นสิ่งที่มีความจริงในบุคคลที่มีตำแหน่งในองค์การ อำนาจเป็นสิ่งที่ดี การใช้อำนาจให้เป็น และเกิดประสิทธิภาพเป็นเรื่องสำคัญขององค์การ อำนาจทำให้ผู้บริหารมีเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพแต่ทั้งนี้ต้องใช้อย่างฉลาดและรอบคอบถูกต้องตามสถานการณ์ จึงจะทำให้้องค์การ และสมาชิกขององค์การเข้ามามีส่วนร่วมในทางที่เป็นประโยชน์ และความพึงพอใจ เพื่อให้้องค์การเจริญรุ่งเรือง (อุทัย โนภาส, 2547 อ้างอิงใน วันเพ็ญ ฐปอินทร์, 2556, หน้า 1) การที่้องค์การจะประสบความสำเร็จ และก้าวสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ นอกจากการใช้อำนาจของผู้บริหารแล้ว ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกคน ซึ่งจะเป็นเช่นนั้นได้ก็ต่อเมื่อ พนักงานใน้องค์การมีอิสระที่จะคิดและทำสิ่งต่างๆ ได้ สามารถซักถามถึงนโยบาย และวิธีปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพหรือการบริหารงาน หรือแม้กระทั่งได้มีโอกาสทดลอง และประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เราเรียกวิธีการนี้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) คือการให้พนักงานมีอำนาจในตัวเอง มีอำนาจในการตัดสินใจ หรือทำสิ่งต่างๆ โดยไม่ต้องขออนุมัติทุกครั้งไป ผู้บริหารจะต้องมีความเชื่อมั่นในพนักงานของตน ให้พนักงานทุกคนได้รับทราบข้อมูล และมีส่วนร่วมในการดำเนินการของ้องค์การ โดยที่ฝ่ายบริหารรับฟังและนำความคิดของเขามาใช้ด้วย ซึ่งจะทำให้พนักงานได้ใช้ความคิดอ่าน ประสบการณ์ การหยั่งรู้ และความคิดสร้างสรรค์ของเขาเอง เพื่อช่วยให้องค์การมีการปรับปรุง และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (จุฬัมพา ผันประเสริฐ, 2549, หน้า 1)

ผู้บริหารเป็นผู้ที่สำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับครู ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนั้น ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อ้องค์การ (Organization Commitment) และมีความรู้สึกที่ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของ้องค์การ มีความพึงพอใจในงาน และภาคภูมิใจในงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันส่งผลต่อ คุณภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ เมื่อบุคคลได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแล้วจึงก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติกิจกรรมของ้องค์การ จะแสดงถึงการมีขวัญและกำลังใจสูงขึ้น และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานยังทำให้เกิดความร่วมมือ

ความเสียสละ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้เป็นลักษณะของการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร การมีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรง รักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (สุพิศ กิตติรัชดา, 2538 หน้า 3 อ้างอิงใน สุวภัทร ช้างนะ, 2555 หน้า 3) หากหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีลักษณะนี้ ย่อมเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งส่งผลทำให้หน่วยงานมีคุณภาพไปด้วย ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน การเปลี่ยนงาน และความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงานของบุคลากรลดลง (มณฑา มานะประสพสุข, 2546, หน้า 2 อ้างอิงใน สุวภัทร ช้างนะ, 2555 หน้า 3) ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร และความตั้งใจของบุคลากรที่จะทุ่มเทกับการทำงานเพื่อองค์กร ลดการขาดงาน มีการเปลี่ยนงานน้อย และมีความพยายามในการปฏิบัติงาน (Steers, 1977, pp. 465-466 อ้างอิงใน สุวภัทร ช้างนะ, 2555 หน้า 3)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นกระบวนการที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ทั้งที่เป็นบุคคล วิธีทำงาน สภาพการณ์ที่ส่งผลประสานกันทำให้เกิดพลังอำนาจที่มีอยู่ในตัวบุคคลระดับหนึ่ง พัฒนาเพิ่มพูนหรือพัฒนาเป็นพลังความสามารถด้านต่างๆ ในระดับที่สูงขึ้นซึ่งปรากฏผลทางการคิด การกระทำ และผลงานที่เป็นประโยชน์กับบุคคลองค์กร และสิ่งแวดล้อม (Lefrancois, 2000, p.20 อ้างอิงใน จุฬิมพา ผันประเสริฐ, 2549, หน้า 2) ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาบุคคล พลเมืองให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับความต้องการของสังคมคือ ครู และการที่จะทำให้อาจารย์ทำหน้าที่ได้อย่างเข้มแข็งจริงจัง ครูต้องมีพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน ครูต้องได้รับการสนับสนุนปัจจัย และกระบวนการที่ช่วยสร้างเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานที่สามารถทำให้อาจารย์จัดกระบวนการเรียนการสอน ดำเนินงานการศึกษาให้บรรลุความมุ่งหมายของทั้งผู้เรียนและสถานศึกษา (Lee and Reigeluth, 1994, p.62 อ้างอิงใน จุฬิมพา ผันประเสริฐ, 2549, หน้า 2)

การใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเป็นอย่างมาก เนื่องในปัจจุบันมีนโยบายการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาต่างๆ ทั่วประเทศ ทำให้ผู้ศึกษาค้นคว้ามีความสนใจ และเห็นความสำคัญที่จะศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีจำนวน 42 โรงเรียน มีผู้บริหารและครุรวม 685 คน เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถ

นำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นข้อมูล ในการกำหนดนโยบาย วางแผนในการปฏิบัติงาน วางแผน พัฒนาบุคลากร พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ที่จะส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไปในอนาคต

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ได้ทราบและหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ได้ทราบ และหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ได้ทราบและหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. นำผลการวิจัยเสนอสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เพื่อหาแนวทาง ในการปรับปรุงพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

1.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารนักวิจัยได้ยกตัวอย่างแนวคิดทฤษฎี ของนักวิชาการต่างๆ มากมาย ผู้วิจัยได้นำประเด็นดังกล่าวมารวบรวมแจกแจงความถี่ ได้ตัวแปร ที่มีค่าความถี่มากที่สุดที่จะศึกษา 7 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมายด้าน อำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจการอ้างอิง ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร และด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

1.2 การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจครู นักวิจัยได้ยกตัวอย่างแนวคิดทฤษฎี ต่างๆ มากมาย ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎี เพื่อรวบรวมคัดเลือกเป็นตัวแปรที่สำคัญได้ประเด็น เนื้อหาที่จะศึกษา 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการเพิ่มพูน ความสามารถและทักษะ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ ด้านการได้รับอิสระ ด้านการได้รับความไว้วางใจ ด้านการได้รับความเคารพ และด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน โรงเรียน 42 โรงเรียน จำนวนครู 640 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน โรงเรียน 42 โรงเรียน จำนวนครู 640 คน ที่ได้จากการเปิดตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Robert V.Krejcie and Daryle W. Morgan, อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 117) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนครู 242 คน ผู้วิจัยได้กำหนดการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) ตามจำนวนโรงเรียนอย่างเป็นสัดส่วน และดำเนินการสุ่มอย่างง่ายตามลำดับ

3. ตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

- 3.1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล
- 3.1.2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย
- 3.1.3 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ
- 3.1.4 ด้านอำนาจการบังคับ
- 3.1.5 ด้านอำนาจการอ้างอิง
- 3.1.6 ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร
- 3.1.7 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง
- 3.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้
 - 3.2.1 ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร
 - 3.2.2 ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน
 - 3.2.3 ด้านการได้รับทรัพยากร
 - 3.2.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 3.2.5 ด้านการเพิ่มพูนความสามารถ และทักษะ
 - 3.2.6 ด้านการยกย่องชมเชย และการยอมรับ
 - 3.2.7 ด้านการได้รับอิสระ
 - 3.2.8 ด้านการได้รับความไว้วางใจ
 - 3.2.9 ด้านการได้รับความเคารพ
 - 3.2.10 ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การใช้อำนาจ (Power) หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการใช้ศักยภาพ ความสามารถ ความสัมพันธ์และภาวะผู้นำในตนเองของผู้บริหารที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ในการชักจูงครูในโรงเรียนให้ยอมรับ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะ จิตมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยม และปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล (Reward Power) หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารใช้ในการ กำหนดเงื่อนไข สร้างแรงจูงใจที่จะให้รางวัลตอบแทนครูในโรงเรียนที่มีความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายสำเร็จ เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การให้โบนัส การจัดสวัสดิการ การให้สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

การมอบหมายงานที่มีความสำคัญ การมอบความรับผิดชอบ การส่งเสริมให้ก้าวหน้า การยอมรับ การให้ผลย้อนกลับ และการประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

1.2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารใช้ ตำแหน่งหน้าที่ตามกฎหมาย ตามระเบียบข้อบังคับที่ระบุไว้ หรือคำสั่งต่างๆ ที่เหมาะสม ในการบริหารของโรงเรียนให้มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ เป็นอำนาจที่มีความถูกต้องชอบธรรม ที่ครูในโรงเรียนยอมรับ และปฏิบัติตามไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

1.3 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารแสดง ศักยภาพ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในงานหรือสาขาเฉพาะ เช่น มีความรู้ ความสามารถ การใช้ทักษะ มีประสบการณ์มาก มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เป็นแนวปฏิบัติแบบอย่างที่ดี และได้รับการยอมรับยกย่องนับถือจากบุคคลในโรงเรียน

1.4 ด้านอำนาจการบังคับ (Coercive Power) หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารแสดงการ สร้างเงื่อนไข บังคับ ออกคำสั่ง กำหนดบทลงโทษกับครูในโรงเรียนที่มีพฤติกรรมการทำงาน เบี่ยงเบน ชัดคำสั่ง ไม่ให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดความเกรงกลัวยอมรับและปฏิบัติตาม เช่น การ ต่าหนี การตักเตือน การลดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ การไม่ให้ความสำคัญการลงโทษทาง วินัย การลดขั้นเงินเดือน และการตัดเงินเดือน เป็นต้น

1.5 ด้านอำนาจการอ้างอิง (Referent Power) หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารมี คุณลักษณะพิเศษเฉพาะตัวในการเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ครูในโรงเรียนเกิดความสนใจ เกิดความรักเคารพ ชื่นชม ศรัทธา ยกย่อง ยอมรับนับถือยอมเลือกเอาเป็นแบบอย่างปฏิบัติงาน ให้อยู่ด้วยความยินดีและเต็มใจ

1.6 ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร (Information Power) หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหาร แสดงการได้รับ เก็บรวบรวมมีความรู้ข้อมูลข่าวสาร หรือเป็นเจ้าของข้อมูลข่าวสารในการนำมา ใช้บริหารพัฒนาโรงเรียน ซึ่งข่าวสารนั้นมีประโยชน์แก่ครูในโรงเรียนเกิดการยอมรับ และปฏิบัติตาม

1.7 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง (Connection Power) หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหาร แสดงการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ มีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอำนาจมีอิทธิพลทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน เช่น ผู้นำชุมชน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร นักธุรกิจ ผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น สามารถทำให้ครูในโรงเรียนต้องปฏิบัติตามให้ผู้บริหารเกิดความพอใจ เพื่อหลีกเลี่ยงความลำบาก ใจอันเกิดจากอำนาจติดต่อเชื่อมโยงนี้

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมีแนวทางหรือกระบวนการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานจากผู้ไม่มีอำนาจให้เป็นผู้มีอำนาจในตนเอง โดยการแสดงการยอมรับ ชื่นชม การส่งเสริม การพัฒนา การเสริมสร้างความสามารถ การมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ การมีอิสระในการตัดสินใจ การให้อำนาจ การให้ออกาส การได้รับแรงจูงใจ และการสนับสนุนในทุกๆ ด้าน เช่น ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวก ฯลฯ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความเป็นอิสระ รู้สึกพอใจ ยึดมั่นในงาน ผูกพันต่อโรงเรียน และวิชาชีพ ไม่ถูกบังคับรู้สึกว่ามีอำนาจสามารถควบคุมความเป็นอยู่ หรือชีวิตของตนเองได้พร้อมที่จะสร้างสรรค์งานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น

2.1 ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนได้รับข่าวสารข้อมูลต่างๆ ข้อเท็จจริง ข้อมูลทางเทคนิค ทักษะการทำงาน ข่าวสารบ้านเมืองที่มีประสิทธิภาพมีการสื่อสารสองทางมีความถูกต้องทันเหตุการณ์ ตลอดจนความเคลื่อนไหวภายในและภายนอกโรงเรียนในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจเลือกใช้ข้อมูลให้เหมาะสมกับกาลเทศะ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ด้านการส่งเสริมสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารเสริมสร้างครูในโรงเรียนโดยให้การสนับสนุน ให้การรับรอง ให้การยอมรับ เอื้ออำนวยความสะดวก ให้การส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลหรือหมู่คณะ โดยเห็นชอบด้วยกฎหมายแก่ครูในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายในการทำงาน ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

2.3 ด้านการได้รับทรัพยากร หมายถึง การที่ผู้บริหารเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุน เอื้ออำนวยความสะดวก และสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งปัจจัยภายนอก เช่น วัสดุอุปกรณ์ เงินทุน เวลา บุคลากร ขอบเขต รางวัลตอบแทนและปัจจัยภายใน คือ คุณสมบัติส่วนบุคคลเช่น ทักษะการรับรู้ ความอดทน ความกล้าหาญ ความสามารถในการปรับตัว

2.4 ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ได้พัฒนาความก้าวหน้าตามเส้นทางในการประกอบวิชาชีพครู ได้รับผิดชอบงานที่ทำทายความสามารถ และรับผิดชอบงานที่ย่างยากซับซ้อนมากขึ้น

2.5 ด้านการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะหมายถึง การที่ผู้บริหารเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมีโอกาสเข้ารับการอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน เข้าร่วมประชุมวิชาการ การลา

ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน การฝึกปฏิบัติเรียนรู้งานที่ซับซ้อนยุ่งยากมากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่อง

2.6 ด้านการยกย่องชมเชยและการยอมรับ หมายถึง การที่ผู้บริหารเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมีโอกาสได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการยอมรับในความสามารถการแสดงความคิดเห็น ได้รับรางวัลผลตอบแทน อันเนื่องจากสัมฤทธิ์ผลในการทำงานเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดความภาคภูมิใจ และรู้สึกว่าคุณค่า

2.7 ด้านการได้รับอิสระ หมายถึง การที่ผู้บริหารเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนรู้สึกว่าตนมีเสรีภาพทางความคิด มีอิสระในการทำงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ดำเนินการเกี่ยวกับการสอนด้วยตนเอง มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์แสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน ส่งผลให้มีความเป็นตัวของตัวเอง งานสำเร็จตามเป้าหมาย

2.8 ด้านการได้รับความไว้วางใจหมายถึง การที่ผู้บริหารเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนได้รับความไว้วางใจ ความเคารพเชื่อถือ เห็นคุณค่าในความสามารถ และเชื่อมั่นว่าปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเผชิญกับปัญหาโดยเน้นคุณธรรมน้ำใจ ความเป็นทีมเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

2.9 ด้านการได้รับความเคารพหมายถึง การที่ผู้บริหารเสริมสร้างและเห็นความสำคัญ เคารพในความรู้ความสามารถ ยอมรับในการตัดสินใจ การกระทำ เห็นคุณค่าในความเป็นครูในโรงเรียนของแต่ละคน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน

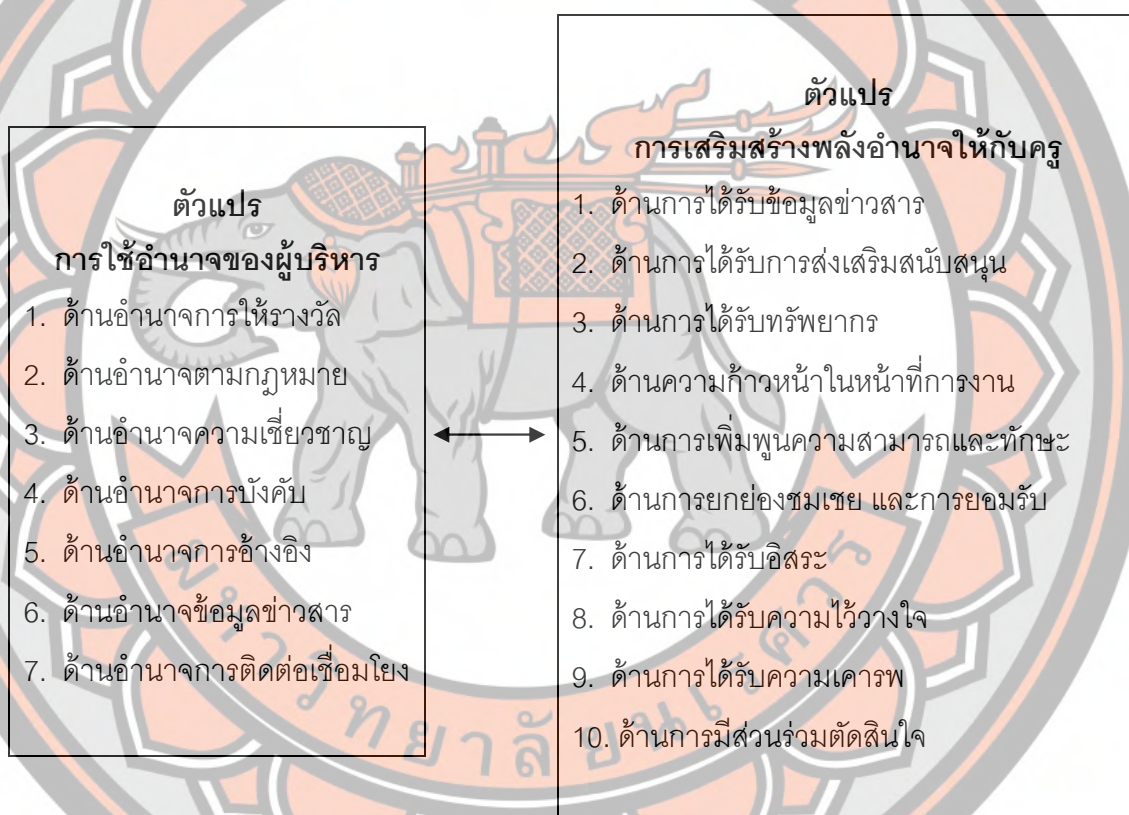
2.10 ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจหมายถึง การที่ผู้บริหารเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การกำหนดจุดมุ่งหมายนโยบาย การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำกิจกรรมโครงการ การวางแผนปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน การควบคุมและการตัดสินใจในการทำงาน เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลาทำให้โรงเรียนมีความสามารถในการแข่งขันและพัฒนามากขึ้น

สมมติฐานของการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในการวิจัยครั้งนี้ การใช้อำนาจของผู้บริหารใช้แนวคิด ที่ได้จากการสังเคราะห์ของนักวิจัย และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูใช้แนวคิด ที่ได้จากการสังเคราะห์ของนักวิจัย ดังกรอบแนวคิดใน ภาพ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร งานวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการศึกษา และการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร

- 1.1 ความหมายของการใช้อำนาจ
- 1.2 ความสำคัญของอำนาจ
- 1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ
- 1.4 การใช้อำนาจของผู้บริหาร

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู

- 2.1 ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจ
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ
- 2.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร

อำนาจที่เกิดขึ้นในองค์การ สามารถเป็นเครื่องบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้ นักปรัชญาและนักวิชาการได้พยายามอธิบายว่า ทำไมคนเดียวจึงสามารถควบคุมกลุ่มคน หรือบุคคลอื่นได้ คำตอบที่ได้รับคือ “อำนาจ” หรือ “Power” (Stogdill, 1974, p. 275 อ้างอิงใน สุทธิภา ชูเมือง, 2555, หน้า 11-12) ซึ่งอำนาจในที่นี้หมายถึง อำนาจทางสังคม นั่นก็คือ อำนาจเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมได้ และมีอยู่ในความสัมพันธ์ทางสังคมทุกชนิด นอกจากนี้ พลังอำนาจไม่ว่าจะเป็นไปในลักษณะใดก็ตาม ยังมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ และการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในสังคมอยู่ตลอดเวลา อำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานในองค์การ ย่อมเกี่ยวข้องกับคนเป็นจำนวนมาก ผู้นำองค์การจึงจำเป็นต้องมีอำนาจ เพื่อควบคุมให้ผู้อื่นเชื่อฟัง และปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแมคคิลแลนด์ว่าบุคคลที่จะทำงานได้ทั้งหมดขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่นๆทำงานเพื่อองค์การ ผู้บริหาร

จึงจำเป็นต้องมีอำนาจ (McClelland, 1961, p. 263 อ้างอิงใน สุณิภา ชูเมือง, 2555, หน้า 11-12) ฉะนั้นอำนาจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำ ส่วนการใช้อำนาจอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำแต่ละคน

1. ความหมายของการใช้อำนาจ

การเป็นผู้บริหารจะต้องมีอำนาจ และต้องรู้จักใช้อำนาจให้ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ จะนำไปสู่การยอมรับ และมีการประพฤติปฏิบัติตามของผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือ ประสานงานกันทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย หรือนโยบายที่กำหนดไว้ (จุมพล นิมพานิช, 2543, หน้า 83-84 อ้างอิงใน สุพัตรา เพ็ลยหาญ, 2554, หน้า 20) คำว่าอำนาจ (Power) มีแหล่งที่มาจากศัพท์ภาษาลาตินเดิมว่า *potere* ซึ่งหมายถึง “มีความสามารถ” เน้นปรากฏการณ์หรือผู้อื่น (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535, หน้า 554 อ้างอิงใน สุพัตรา เพ็ลยหาญ, 2554, หน้า 20) และจากการศึกษา ได้มีผู้นิยามความหมายของคำว่า “อำนาจ” ไว้หลายท่าน ดังนี้

สุณิภา ชูเมือง (2555, หน้า 12) กล่าวว่าอำนาจเป็นศักยภาพของบุคคลหนึ่งที่จะชักจูงให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนต้องการนั้นคือ บุคคลใดก็ตามเมื่อมีอำนาจมากเท่าใดก็ย่อมมีความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมรับ และปฏิบัติตามตนมากเท่านั้น และเป็นสิ่งที่เกิดจากความสัมพันธ์ที่มีพื้นฐานของการกระทำโต้ตอบกันระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล และหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมา

สุพัตรา เพ็ลยหาญ (2554, หน้า 22) กล่าวว่า อำนาจ (Power) หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่ง (ผู้บังคับบัญชา) ที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ให้ยอมปฏิบัติตามหรือมีพฤติกรรมตอบสนองของความต้องการของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2554, หน้า 30) กล่าวว่า อำนาจ เป็นศักยภาพของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทศนคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยมของบุคคลอื่นให้ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจใช้กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เป้าหมายอาจจะทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้

สุภภัทร ช้างนะ (2555, หน้า 13) กล่าวว่า อำนาจ เป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำในตนเอง นำสมาชิกในองค์การให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ได้ใช้กฎระเบียบ หรืออำนาจที่กำหนดไว้ในการบริหาร

จากความหมายของการใช้อำนาจ (Power) สรุปความหมาย ได้ว่าเป็นการที่ผู้บริหารใช้ศักยภาพ ความสามารถ ความสัมพันธ์และภาวะผู้นำในตนเองของผู้บริหารที่มีอิทธิพลเหนือ

บุคคลอื่น ในการชักจูงครูในโรงเรียนให้ยอมรับ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทศนคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยมและปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของอำนาจ

มีผู้ให้ความหมายของความสำคัญของอำนาจ (Power) ดังนี้

สัมฤทธิ์ อุทัยพงศ์ (2548, หน้า 10 อ้างอิงใน สุวภัทร ช้างนะ, 2555, หน้า 13) กล่าวว่า อำนาจมีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานเพื่อให้การบริหารงานในหน้าที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงควรตระหนักทำความเข้าใจและบริหารในเรื่องอำนาจให้มีความสำคัญของอำนาจที่มีอยู่ในองค์กรนั้น เป็นการยากที่จะเน้นถึงให้เด่นชัด แต่ในทางปฏิบัติ อำนาจเป็นพลังหลักในการผลักดันให้กลไกต่างๆ ภายในองค์กรทำงานไปตามปกติในทิศทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ และความเจริญก้าวหน้าขององค์กรแล้วอำนาจยังเป็นพื้นฐานของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอีกด้วย และในทางกลับกันความรับผิดชอบก็เป็นทางทำให้บุคคลสามารถได้มาซึ่งอำนาจ บุคคลใดๆอาจจะมีอำนาจหน้าที่เพียงอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ แต่สำหรับตัวผู้ทำหน้าที่บริหารองค์กรระดับต่างๆแล้ว จะต้องมั่งทั้งอำนาจและหน้าที่เพราะอำนาจเป็นพลังซ่อนเร้น (Latent Energy) ที่ช่วยให้บุคคลสามารถใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีอำนาจในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่งนั้น ควรจะอยู่ในระดับที่พอเหมาะต่ออำนาจหน้าที่ที่บุคคลนั้นมีเพราะความไม่สมดุลอาจทำให้เกิดปัญหา กล่าวคือ มีอำนาจน้อยเกินไป ทำให้ผู้บริหารมีความอ่อนแอ เกิดความสับสนและล่าช้าในองค์กร และมีอำนาจมากเกินไป หรือมีอำนาจแต่ไม่มีอำนาจหน้าที่ อาจจะทำให้เกิดการก้าวท้าวในหน้าที่การงาน เกิดการกระทำที่ขัดกับการยอมรับเป็นการผิดประเพณี กฎระเบียบหรือกฎหมายเป็นตัวการของความขัดแย้ง

สายใจ ประพฤติพร้อม (2546, หน้า 10-11 อ้างอิงใน สุวภัทร ช้างนะ, 2555, หน้า 13) ได้กล่าวว่า อำนาจเป็นสิ่งแรกที่จะประกันความคงอยู่ของกลุ่ม และทำให้บรรทัดฐานของกลุ่มมีผลบังคับใช้ถ้าปราศจากอำนาจแล้ว ก็จะไม่มีการบังคับและไม่มีความเป็นระเบียบ อำนาจจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงาน เพราะการบริหารงานในองค์กรต่างๆ นั้นจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นจำนวนมาก ผู้นำจะต้องมีเทคนิคในการบริหารงาน หรือมีเทคนิคในการสั่งการให้คนทำงานลุล่วงไปด้วยดีจนบรรลุเป้าหมายหลักขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ฉะนั้นผู้นำจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้บุคคลอื่น เชื่อฟัง และปฏิบัติตาม

ไซมอน (Simon, 1957, อ้างอิงใน สุวภัทร ช้างนะ, 2555, หน้า 13) ได้กล่าวว่า อำนาจที่สามารถที่จะจำแนกออกจากอำนาจได้โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีการเชื่อฟังปฏิบัติตาม และสามารถเลือกเกณฑ์ในการตัดสินใจระหว่างทางเลือกหลายๆทางกับเกณฑ์ที่ปกติที่ยึดถือกัน

ดังนั้นเกณฑ์อำนาจหน้าที่ในโรงเรียนเป็นเรื่องที่สำคัญระหว่างความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งขึ้นอยู่กับ 1) ความยินยอมที่จะปฏิบัติตามคำสั่ง 2) การลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชานั้นจะต้องมีการพิจารณาเสียก่อนเช่น การแต่งตั้งกรรมการสืบสวนหาข้อเท็จจริง หากพบว่าไม่มีมูลความจริงจึงตั้งกรรมการขึ้นมาสอบสวน ลงโทษต่อไป อำนาจหน้าที่ในโรงเรียนนั้นเป็นการบังคับบัญชาตามกฎหมายที่กำหนดไว้ไม่ได้หมายถึงอำนาจหน้าที่การสั่งการหรือบังคับบัญชาไปเสียทุกเรื่องทั้งนี้ เพราะโรงเรียนมีคนอยู่หลายประเภทเช่น ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาย่อมไม่เหมือนองค์กรอื่น ดังนั้นการใช้อำนาจในโรงเรียน จึงมีลักษณะแตกต่างจากองค์กรอื่น

จากความหมายของความสำคัญของอำนาจ (Power) สรุปความหมายได้ว่า อำนาจมีความสำคัญ และจำเป็นเพราะเป็นการประกันความคงอยู่ของกลุ่ม และทำให้บรรทัดฐานมีผลบังคับใช้ นอกจากนี้ยังมีพลังซ่อนเร้นที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อำนาจจึงเปรียบเสมือนการยึดโครงสร้างและกิจกรรมขององค์กรเข้าไว้ด้วยกัน

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ

ผู้บริหารสถานศึกษานับได้ว่ามีบทบาทสำคัญมากที่สุด เนื่องจากเป็นผู้จัดการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยรวดเร็ว และประหยัด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการครองตน ครองคน และครองงานที่ดีย่อมเป็นบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องใช้ความระมัดระวังในการจัดการกิจ เพราะการปฏิบัติงานที่ขาดประสิทธิภาพส่วนหนึ่งเกิดจากการใช้อำนาจของผู้บริหาร ซึ่งต้องใช้อำนาจในการตัดสินใจสั่งการ ควบคุม ดูแล ชี้แนะ บำรุงขวัญ และกำลังใจให้บุคลากร และผู้ร่วมงาน ให้มีความกระตือรือร้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง (นิตยา แสนใจกล้า, 2548, หน้า 76 อ้างอิงใน วันเพ็ญ ฐปอินทร์, 2556, หน้า 1)

ฐาน หรือแหล่งที่เกิดของอำนาจที่เป็นที่รู้จัก และนำไปใช้อย่างแพร่หลาย คือ ฐานอำนาจของเฟรนช์และราเวน (French & Raven) ได้เสนอฐาน หรือแหล่งที่เกิดอำนาจไว้ 5 ฐาน คือ

1. อำนาจการให้รางวัล หรืออำนาจผลตอบแทน (Reward Power) เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทนบุคคลอื่น สำหรับความสำเร็จของงานและเชื่อว่าการยอมรับปฏิบัติตามจะนำไปสู่การให้รางวัลด้วยวิธีการขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการยกย่องสรรเสริญ

2. อำนาจการบังคับ หรืออำนาจให้ผู้อื่นให้โทษ (Coercive Power) เกิดจากความกลัว ผู้บริหารที่มีอำนาจสูงหรือที่สามารถให้ผู้อื่นให้โทษสูง สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติ

ตาม เพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษตามกฎหมาย หรือระเบียบวินัย เช่นการว่ากล่าวตักเตือน ภาคทัณฑ์ หรือไล่ออก

3. อำนาจตามกฎหมาย หรืออำนาจชอบธรรม (Legitimate Power) เกิดจากตำแหน่งผู้บริหารครองอยู่ตามปกติ ถ้ามีตำแหน่งสูงขึ้นเท่าใด อำนาจตามกฎหมายก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น ผู้บริหารที่มีอำนาจตามกฎหมายมาก สามารถมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปฏิบัติเพื่อมิให้การละเมิดต่อกฎหมาย

4. อำนาจบารมี (Reference Power) เกิดจากลักษณะพิเศษของผู้บริหาร เป็นอำนาจที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเอาแบบอย่างพฤติกรรมผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิง หรืออำนาจบารมีสูงจะเป็นที่รักใคร่นับถือของบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากบุคลิกลักษณะการชอบพอ การนับถือ ยกย่อง ซึ่งเป็นอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เกิดจากผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญทักษะและความรู้จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับการยอมรับนับถือสิ่งเหล่านี้ ทำให้มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับทำตามเพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถเหนือตน

พีบอดี (Peabody, 1962, pp. 463-472 อ้างอิงใน สุนิภา ชูเมือง, 2555, หน้า 17 – 18) ได้ทำการศึกษเกี่ยวกับฐานอำนาจ และได้ทำการจัดกลุ่มของฐานอำนาจเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ฐานอำนาจที่เป็นกฎหมาย (Legitimacy) ข้อบังคับ หรือกฎหมาย กำหนดอำนาจให้แก่ตำแหน่งงานนั้นๆ เป็นอำนาจที่จะออกคำสั่ง และทำให้เกิดความเชื่อฟัง

2. ฐานอำนาจตามตำแหน่ง (Position) ในแต่ละองค์การย่อมมีการแบ่งสายงาน การบังคับบัญชา (Hierarchy) ทำให้ปฏิบัติงานทราบได้ทันทีว่าขึ้นตรงต่อใคร และใครมีอำนาจที่จะสั่งการได้ ใครเป็นผู้มีอำนาจในการให้รางวัล ลงโทษ บุคคลที่อยู่ในที่สามารถจะดลบันดาลสิ่งปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชาจัดให้เป็นผู้ใช้อำนาจในแง่นี้ด้วย

3. ฐานอำนาจอยู่ที่ตัวบุคคล (Person) เป็นลักษณะที่เป็นตัวของตัวเอง อาจเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นคนดีมีคุณธรรมคนอื่น ๆ จึงให้ความเคารพนับถือ จัดเป็นอำนาจบารมีที่มีเฉพาะเป็นคนที่เท่านั้น

4. ฐานอำนาจอยู่ที่ความสามารถเฉพาะบุคคล (Competence) ไม่จำกัดเฉพาะที่สายการบังคับบัญชาแต่อย่างใด เช่น ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ

ชาร์พ (Sharp, 1965, p. 466 อ้างอิงใน สุนิภา ชูเมือง, 2555, หน้า 19 – 20) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจมาจากสิ่งต่อไปนี้

1. อำนาจหน้าที่ คือ สิทธิที่จะออกคำสั่ง หรือนำคนอื่น ๆ ให้ทำตามโดยยอมรับอย่างไม่มีข้อโต้แย้ง ได้รับการยอมรับในฐานะผู้ที่มีอำนาจเหนือ หรืออำนาจหน้าที่เป็นที่มาอันสำคัญของอำนาจ

2. ความรู้ความสามารถ ผู้ที่มีความรู้ย่อมมีอำนาจเหนือผู้อื่น

3. ทรัพยากรทางวัตถุ หมายถึง การที่ผู้ปกครองสามารถคุมทรัพย์สิน ทรัพยากรธรรมชาติ เงิน ระบบเศรษฐกิจ การสื่อสาร การคมนาคม สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดขอบเขตของอำนาจ ถ้าผู้ปกครองสามารถควบคุมสิ่งเหล่านี้ได้มาก ก็จะมีขอบเขตของอำนาจกว้างขวางด้วย

4. ปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ทศนคติต่อผู้อยู่เหนืออุดมการณ์ อุดมคติ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีอำนาจ และคนอื่น ๆ

5. การลงโทษที่มาอันดีสุดท้ายของพลังอำนาจ คือ การลงโทษผู้ที่ต่อต้าน หรือมีความคิดเห็นขัดแย้งต่อผู้นำ การลงโทษเป็นการบังคับผู้ที่ไม่เชื่อฟังให้ยอมรับในอำนาจ อาจเป็นการลงโทษที่รุนแรง หรือไม่รุนแรงก็ได้

ธนิตย์ ทองทวย (2549, หน้า 34 หน้า 30 - 31, อ้างอิงใน สุพัตรา เพลียหาญ, 2554) กล่าวว่า แหล่งที่มาของอำนาจได้จากสิ่งต่อไปนี้

1. อำนาจตามตำแหน่ง (Position Power) เกิดจากการยอมรับของบุคคลตามตำแหน่ง

2. อำนาจเฉพาะบุคคล (Personal Power) เกิดจากบุคลิกลักษณะ ความศรัทธา ความเชื่อ หรือเป็นอำนาจที่เกิดจาก “บารมี”

3. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการสะสมความรู้ ความชำนาญ ทักษะประสบการณ์ จนกระทั่งมีอำนาจในการควบคุมงาน

4. อำนาจทางโอกาส (Opportunity Power) เกิดจากการจัดความเหมาะสมของเวลา และโอกาสให้กับบุคคลที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญ

ณัฐชัย บุญต่อ (2551, หน้า 18 อ้างอิงใน สุวภัทร ช้างนะ, 2555, หน้า 22) ได้แบ่งอำนาจของผู้บังคับบัญชาในองค์การนั้นๆ ได้ 3 แบบ คือ

1. อำนาจบารมี (Charismatic Authority) หมายถึงอำนาจที่เกิดจากคุณงามความดีของผู้บริหาร การมีบุคลิกภาพที่ดีและความน่าเชื่อถือของผู้บริหาร เป็นที่ยอมรับจากสมาชิกในองค์การ

2. อำนาจตามประเพณี (Traditional Authority) หมายถึงอำนาจที่เกิดจากการยอมรับตำแหน่งนั้นๆ ตกทอดสืบต่อเนื่องกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ เช่น คนไทยยกย่องผู้บริหารเป็น “เจ้านายตน” ครั้นเมื่อบุคคลนั้นเข้าสู่ตำแหน่งก็ย่อมได้รับการยอมรับไปด้วย

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legal Authority) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากระเบียบกฎหมายที่กำหนดให้ผู้บริหารในตำแหน่งนั้นๆ

เอทซีโอนี (Etzioni, 1975, pp. 89 - 92 อ้างอิงใน สมพร หิรัญลักษณ์สุด, 2553, หน้า 32) ได้กล่าวถึง การใช้อำนาจของบุคคล ดังนี้

1. อำนาจการลงโทษ (Coercive Power) คือ อำนาจที่เกิดจากการกักกัน การหน่วงเหนี่ยว การบังคับหรือการลงโทษ เพื่อให้คนอื่นปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

2. อำนาจการให้รางวัล (Remunerative Power) คือ อำนาจในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส และผลตอบแทนอื่นๆ เพื่อให้บุคคลปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

3. อำนาจจากปทัสถานของบุคคล (Normative Power) คือ อำนาจที่เกิดจากการกระตุ้นให้บุคคลการพัฒนาตนเองไปสู่ความมีเกียรติ มีตำแหน่ง มีชื่อเสียง โดยการตอบสนองของบุคคลากรทางบวก ในด้านการยอมรับ การประกาศเกียรติคุณหรืออื่นๆ ซึ่งบุคคลากรจะทำงานอย่างเต็มความสามารถเมื่อเข้าสู่สถานการณนี้

ฟิชเชอร์ (Fisher, 1984, p. 28 อ้างอิงใน สมพร หิรัญลักษณ์สุด, 2553, หน้า 32-33) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจไว้ ดังนี้

1. อำนาจในรูปของการบังคับ ชูเชิญ (Coercive Power) เป็นการใช้อำนาจผลักดัน บีบบังคับ ลงโทษ ให้เกิดการยินยอม ผู้บริหารได้รับอำนาจในหน้าที่ไม่เพียงพอ จะพยายามใช้อำนาจบังคับ เพื่อให้งานลุล่วงโดยเร็ว

2. อำนาจในรูปของการตอบแทนหรือรางวัล (Reward Power) อำนาจประเภทนี้เป็นการใช้ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะทำให้ได้งานที่คาดหวัง โดยใช้ความดีความชอบเป็นรางวัลแก่ผู้ทำงาน

3. อำนาจในรูปของการใช้กฎระเบียบหรือกำหนดที่ระบุไว้ชัดเจน (Legitimate Power) อำนาจประเภทนี้เป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนาจตามสิทธิหน้าที่ ซึ่งเกิดจากระเบียบประเพณีของกลุ่ม หรืออำนาจที่กำหนดไว้ตามภาระหน้าที่ หรือตำแหน่งที่ครองอยู่ หรือโดยการแต่งตั้งมีระบุไว้ชัดเจน

4. อำนาจในรูปของการใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจประเภทนี้เป็นอำนาจสำคัญซึ่งจะทำให้ผู้บริหารเป็นผู้สมควรดำรงตำแหน่ง และสามารถเป็นผู้ใช้อำนาจ

โดยชอบธรรม อำนาจความรู้ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและใช้ได้ทุกสถานการณ์ ผู้บริหารที่เข้าไปช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา โดยใช้ความรู้ความชำนาญแก้ปัญหาการทำงานจะช่วยให้ลดความวิตกกังวล ลดความขัดแย้ง ช่วยสร้างความสำเร็จ และงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. อำนาจในรูปของการใช้เสน่ห์หรือบารมี (Preference and Charismatic Power) อำนาจประเภทนี้เป็นการใช้คุณภาพพิเศษในตัวบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือไว้วางใจ สามารถเคารพรักโดยสนิทใจ ผู้บริหารที่คนชอบและไว้นิยมนั้น จะใช้อำนาจกับผู้อื่นได้มาก แต่คนที่ไม่มีเสน่ห์ และบารมีจะต้องใช้อำนาจให้มีคุณธรรม จึงจะยั่งยืน และเกิดประโยชน์ต่อสถาบันของตนเอง และส่วนรวม

มูเดอร์ (Muder, 1986, pp. 566 – 567 อ้างอิงใน สมพร นิรัญลักษณ์สุด, 2553, หน้า 33 – 34) ได้กล่าวถึง อำนาจที่ผู้บริหารใช้มาในองค์กรโดยปรับ และขยายจากแหล่งอำนาจของเฟรนซ์และราเวน ได้ 8 ประการ ดังนี้

1. อำนาจการให้คุณให้โทษ (Sanction Power) เมื่อบุคคลปฏิบัติตามผู้บริหาร ด้วยหวังว่าตนเองจะได้รับรางวัลทั้งที่เป็นวัตถุและทางจิตวิทยาหากมีการปฏิบัติตาม และเกรงกลัวการถูกลงโทษหากไม่ปฏิบัติตาม อำนาจประเภทนี้เป็นการรวมเอาอำนาจการให้คุณ และอำนาจการให้โทษของเฟรนซ์และราเวนเข้าด้วยกันนั่นเอง

2. อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ (Formal Power) เมื่อบุคคลปฏิบัติตามผู้บริหาร ก็เพราะตำแหน่งของตนเองและตำแหน่งของผู้บริหารกำหนดให้ปฏิบัติเช่นนั้นและเขารู้ตัวว่าควรกระทำตามหน้าที่

3. อำนาจอ้างอิง (Referent Power) เมื่อบุคคลรู้สึกว่าคุณและผู้บริหารเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จึงยอมรับอิทธิพลของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นการลอกเลียนแบบด้านความคิดหรือการกระทำ

4. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เมื่อบุคคลยกย่องให้อีกบุคคลหนึ่งมีอำนาจความเชี่ยวชาญ เพราะเห็นว่าเขามีความสามารถเฉพาะอย่างหรือมีความรู้มากกว่าคนอื่น ดังนั้นจึงเชื่อถือและปฏิบัติตามบุคคลนั้น

5. อำนาจการร่วมปรึกษาหารือ (Reciprocal Open Power) อำนาจประเภทนี้จะเกิดขึ้นกับผู้บริหาร เมื่อผู้บริหารและผู้ร่วมงานมีความเห็นไม่สอดคล้องกันในสถานการณ์หนึ่ง ผู้บริหารแก้ปัญหาโดยวิธีเปิดอภิปรายกว้าง โดยมีฝ่ายที่สามเข้ามาร่วมอภิปรายจนสามารถหาข้อสรุปได้ด้วย จึงทำให้ผู้บริหารมีอำนาจประเภทนี้

6. อำนาจความเชี่ยวชาญระดับสูง (Expertise Power) เมื่อบุคคลยกย่องอีกบุคคลหนึ่งให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญระดับสูง โดยไม่มีการเปรียบเทียบกับความรู้ของตนเอง อำนาจประเภทนี้ต่างจากอำนาจความเชี่ยวชาญตรงที่มีการเปรียบเทียบให้ผู้มีอำนาจเชี่ยวชาญเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชานั้นๆมากกว่าตน

7. อำนาจสู่เบื้องต้น (Upward Power) เป็นอำนาจที่ผู้บริหารองค์การใช้ในระดับที่สูงกว่าตำแหน่งของเขาในระบบทั้งหมดหรือทั้งองค์การโดยไม่คำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะมีส่วนช่วยเหลือเขาหรือไม่ก็ตาม

8. อำนาจสู่ภายนอก (Outward Power) เป็นอำนาจที่ผู้บริหารใช้จัดการกับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ในกรณีที่องค์การเป็นระบบเปิดซึ่งมีการติดต่อสื่อสารกับโลกภายนอก อำนาจประเภทนี้เป็นอิสระนอกเหนือจากอำนาจที่มีอยู่ภายในองค์การ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2535, หน้า 408 - 409 อ้างอิงใน สุพัตตรา เพลี้ยหาญ, 2554, หน้า 25 - 26) ได้กล่าวถึง ประเภทของอำนาจ โดยพิจารณาจากแหล่งที่มาของอำนาจ ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ (Authority) อำนาจหน้าที่ หรือ เรียกว่าอำนาจโดยชอบธรรม (Legalistic Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ กฎหมาย สถาบัน ขนบธรรมเนียม ค่านิยม หรือวัฒนธรรม บุคคลส่วนใหญ่ยอมรับว่าถูกต้อง ชอบธรรม ควรเชื่อฟัง อำนาจหน้าที่เป็นอำนาจที่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่เป็นสำคัญซึ่งอำนาจหน้าที่จะมากน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับการยอมรับของตำแหน่ง

2. อำนาจบังคับ (Coercive Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากกำลังไม่ว่าจะเป็นกำลังกาย กำลังอาวุธ กำลังทางจิตใจ (สะกดจิต) อำนาจชนิดนี้เป็นความสามารถ ที่ทำให้ผู้ถูกใช้กำลังบีบบังคับต้องยอม หรือเกิดความหวาดกลัวผลที่เกิดขึ้นจากอำนาจนั้น ทั้งๆที่ยังไม่มีการใช้กำลังก็ได้

3. อำนาจการให้รางวัลหรือการลงโทษ (Reward and Punishment Power) ต้นกำเนิดของอำนาจชนิดนี้อยู่ที่ทรัพยากร สิ่งที่มีค่า (Values) ในสายตาของผู้ถูกใช้อำนาจผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่สามารถให้ประโยชน์ หรือความดีความชอบแก่คนอื่นได้ มักจะเป็นผู้ที่อำนาจอำนาจการให้รางวัล หมายถึง ความสามารถที่จะแจกจ่าย แบ่งปันสิ่งที่มีค่าให้กับผู้อื่นไม่ว่าสิ่งนั้นจะเป็น เงิน สิ่งของ ความก้าวหน้า อำนาจการลงโทษ หมายถึง ความสามารถที่จะลด ถ่วงหรือระงับการให้สิ่งที่มีคุณค่าแก่บุคคลอื่น

4. อำนาจอ้างอิง (Referent Power) เป็นอำนาจที่ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพลักษณะของตัวบุคคล เป็นการใช้เสน่ห์ดึงดูด และพื้นฐานของอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับผู้ถูกใช้ชอบ หรือมีความรู้สึกใกล้ชิด และมีความชื่นชมศรัทธาในตัวผู้ใช้อำนาจ เสน่ห์ดึงดูดใจ หรือคุณลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นมีความรู้สึกเป็นพวก (Identification) เป็นลักษณะเฉพาะพิเศษ (Charisma) ซึ่งมิได้มีอยู่ทุกคน

5. อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจประเภทนี้เป็นความสามารถที่เกิดจากคุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญ ความรู้ ความชำนาญ ของผู้ใช้อำนาจเป็นอำนาจที่เกิดจากการเรียนรู้การศึกษารวมและประสบการณ์

4. การใช้อำนาจของผู้บริหาร

ผู้บริหารกับการใช้อำนาจเป็นสิ่งคู่กันในการบริหารงาน หากผู้บริหารคนใดไม่ใช้อำนาจในการบริหารก็จะเป็นการยากที่จะทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี อนึ่งการบริหารงานในสถานศึกษานั้นผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้อำนาจทางสังคมในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน และงานนั้นๆ จะได้ดำเนินไปด้วยดีมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ



ตาราง 1 แสดงสรุปวิเคราะห์ข้อมูลการใช้อำนาจของผู้บริหารตามแนวทฤษฎีของนักวิจัย

นักวิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	อำนาจของผู้บริหาร															
		อำนาจการให้รางวัล	อำนาจตามกฎหมาย	อำนาจความเชี่ยวชาญ	อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง	อำนาจข้อมูลข่าวสาร	อำนาจการบังคับ	อำนาจอ้างอิง	อำนาจการให้คุณให้โทษ	อำนาจบารมี	อำนาจความสัมพันธ์	อำนาจการให้โทษ	อำนาจการพึ่งพา	อำนาจรวมบริบทภาษาหรือ	อำนาจให้คุณ	อำนาจขั้นตอนธรรม	อำนาจโดยตำแหน่ง
1. ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์, 2552		✓	✓	✓			✓	✓									
2. สุวภัทร ช้างนะ, 2555		✓	✓	✓	✓	✓											
3. จุฬิมพา ผันประเสริฐ, 2549		✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓						
4. สุพัตรา เทลียหาญ, 2554		✓	✓	✓				✓			✓						
5. ธนิตย์ ทองทวย, 2549		✓	✓	✓			✓	✓				✓	✓				
6. ณรงค์ สุขดนอม, 2548		✓	✓	✓			✓	✓									
7. จงรัก แสงแก้ว, 2544		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓							
8. ลักพงษ์ จันทรวง, 2552		✓	✓	✓			✓	✓									
9. อำนวย ศิริแพทย์, 2543				✓					✓					✓		✓	✓
10. วีระ เงินแก้ว, 2553		✓	✓	✓				✓	✓								
11. สมพร นริญลักษณ์สุด, 2553		✓	✓	✓		✓	✓	✓					✓				
12. ปราณี บรรณสาร, 2551		✓	✓	✓		✓	✓	✓					✓				
13. มาลา ทัดมาลี, 2544		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓									
14. สุณิภา ชูเมือง, 2555		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓									
15. พระมหาสมศักดิ์ เสนหา, 2548		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓									
16. จันเพ็ญ ฐปอินทร์, 2556		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓									
17. วรณชญา พยมหล, 2556		✓	✓	✓		✓	✓	✓					✓				
18. สันทยา เจริญพันธ์, 2550		✓	✓	✓													
19. ชานน ตรงดี, 2551		✓	✓	✓				✓	✓								
20. ยุพา จันทะบุตร, 2551		✓	✓	✓		✓	✓	✓					✓				
สรุปรวม		19	19	20	6	12	16	17	1	2	1	2	5	1	1	1	0

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหาร นักวิจัยได้ยกตัวอย่างแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ มากมาย ผู้วิจัยได้นำประเด็นดังกล่าว มารวบรวมแจกแจงความถี่ ได้ตัวแปรที่มีค่าความถี่มากที่สุดที่จะศึกษา 7 ด้านได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัลด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจการอ้างอิง ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร และด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง ดังนี้

1. ด้านอำนาจการให้รางวัล

มีผู้ให้ความหมายของอำนาจการให้รางวัล (Reward Power) ดังนี้

วันเพ็ญ ฐปอินทร์ (2556, หน้า 8) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทนครูในโรงเรียน สำหรับความสำเร็จของงานด้วยวิธีการขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการยกย่องสรรเสริญ

สมพร หิรัญลักษณ์สุต (2553, หน้า 7) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของตน โดยการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับสิ่งตอบแทน ให้รางวัลหรือให้ผลประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ให้ความร่วมมือ

สุภภัทร ช้างนะ (2555, หน้า 7) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจที่เกิดจากรางวัลขึ้นอยู่กับที่บุคคลมีความสามารถและมีทรัพยากรที่จะให้รางวัลแก่คนอื่น เป้าหมายหรือความหมายของอำนาจอยู่ที่ค่าของรางวัล ได้แก่ การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง การให้ผลย้อนกลับ การมอบหมายงานให้ทำการมอบความรับผิดชอบ การให้เครื่องมือใหม่ การยอมรับ หรือให้เกียรติ เป็นต้น อำนาจรางวัลอยู่บนพื้นฐานของความคาดหวังของผู้ตาม ผู้ตามจะเป็นคนกำหนดและตีค่าของรางวัลนั้น

สุพัทธรา เพ็ญหาญ (2554, หน้า 6) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ การมอบหมายงานที่มีความสำคัญ การจัดสวัสดิการ การให้สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

วรรณชญา พยมหล (2556, หน้า 7) กล่าวว่าอำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนให้รางวัลผลตอบแทนหรือความดีความชอบกับครูในโรงเรียน ด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัล การส่งเสริมให้ก้าวหน้า การยกย่องชมเชย

จากความหมายของอำนาจการให้รางวัล (Reward Power) สรุปความหมายได้ว่า คืออำนาจที่ผู้บริหารใช้ในการกำหนดเงื่อนไข สร้างแรงจูงใจที่จะให้รางวัลตอบแทนครูในโรงเรียนที่มีความสามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายสำเร็จ เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การให้โบนัส การจัดสวัสดิการ การให้สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน การมอบหมายงานที่มีความสำคัญ การมอบความรับผิดชอบ การส่งเสริมให้ก้าวหน้า การยอมรับ การให้ผลย้อนกลับ และการประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

2. ด้านอำนาจตามกฎหมาย

มีผู้ให้ความหมายของอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) ดังนี้

วันเพ็ญ ฐปอินทร์ (2556, หน้า 8) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้อำนาจให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้บริหารครองตำแหน่งอยู่ถ้ามีตำแหน่งสูงมากขึ้น อำนาจตามกฎหมายก็จะมีสูงมากขึ้น

สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553, หน้า 7) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารใช้ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายที่ปรากฏอยู่ในสถานะหรือตำแหน่งของการบังคับบัญชา

สุวัทร ช้างนะ (2555, หน้า 7) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึงการที่ผู้บริหารใช้อำนาจที่บุคคลกลุ่มเป้าหมายยอมรับปฏิบัติตามเนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่ง และจะต้องยอมรับปฏิบัติตามไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

สุพัตรา เพ็ญหาญ (2554, หน้า 7) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการปฏิบัติงานตามบทบาทอำนาจหน้าที่ ตามสิทธิในตำแหน่งที่กฎหมายกำหนดไว้ในการใช้กฎหมาย ระเบียบหรือที่ชื่อกฎหมายระบุไว้ชัดเจน และผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูก ที่ควรแก่การปฏิบัติตาม

วรรณชญา พยมหล (2556, หน้า 7) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ติดมากับตำแหน่งเป็นอำนาจจากกฎเกณฑ์ข้อบังคับ ระเบียบ กฎหมาย หรือคำสั่งต่างๆ เป็นอำนาจที่ถูกต้อง ชอบธรรม

จากความหมายของอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) สรุปความหมายได้ว่าคืออำนาจที่ผู้บริหารใช้ตำแหน่งหน้าที่ตามกฎหมาย ตามระเบียบข้อบังคับที่ระบุไว้ หรือคำสั่งต่างๆ ที่เหมาะสม เป็นอำนาจที่มีความถูกต้องชอบธรรม ที่ครูในโรงเรียนยอมรับ และปฏิบัติตามไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

3. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

มีผู้ให้ความหมายของอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) ดังนี้

วันเพ็ญ ฐปอินทร์ (2556, หน้า 8) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญแล้วใช้ทักษะ ความรู้จนเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับนับถือในความเชี่ยวชาญ ว่ามีเหนือตนเอง

สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553, หน้า 8) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ

มีประสบการณ์มาก มีผลการบริหารงานเป็นที่ประจักษ์ และได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา

สุภภัทร ช้างนะ (2555, หน้า 7) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึงอำนาจที่ ครูผู้สอนให้การยอมรับต่อผู้บริหารที่ตนให้ความเชื่อถือถือว่า ผู้นั้นทรงความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงานหรือวิชาการสาขาเฉพาะนั้น

สุพัตรา เพลี้ยหาญ (2554, หน้า 7) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาจากศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ เป็นความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ในการ ทำงานจนเป็นที่ยอมรับ

วรรณชญา พยมหล (2556, หน้า 7) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึงอำนาจ ของผู้บริหารโรงเรียนที่เกิดจากความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ มีทักษะชำนาญ เชี่ยวชาญและมีคุณวุฒิทำจนเป็นที่ยอมรับนับถือของครูในโรงเรียน

จากความหมายของอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) สรุปความหมาย ได้ว่า คืออำนาจที่ผู้บริหารแสดงศักยภาพ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในงานหรือสาขาเฉพาะ เช่น มีความรู้ ความสามารถ การใช้ทักษะ มีประสบการณ์มาก มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และได้รับการ ยอมรับยกย่องนับถือจากครูในโรงเรียน

4. ด้านอำนาจการบังคับ

มีผู้ให้ความหมายของอำนาจการบังคับ (Coercive Power) ดังนี้

วันเพ็ญ ฐปอินทร์ (2556, หน้า 8) กล่าวว่า อำนาจการบังคับ หมายถึงพฤติกรรมของ ผู้บริหารที่แสดงออกในลักษณะบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกลัว และยอมรับปฏิบัติตาม เพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษตามเกณฑ์ หรือระเบียบวินัย

สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553, หน้า 7) กล่าวว่า อำนาจการบังคับ (Coercive Power) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีการสร้างเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดบทลงโทษไว้ สำหรับ พฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน และมีการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่ขัดคำสั่ง หรือไม่ให้ความ ร่วมมือกับตน

สุพัตรา เพลี้ยหาญ (2554, หน้า 6) กล่าวว่า อำนาจการบังคับ (Coercive Power) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเกรงกลัว ถ้าไม่ ปฏิบัติงานตามมอบหมายจะถูกการลงโทษ เช่น การตำหนิ การตักเตือน การลดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ การไม่ให้ความสำคัญ การลงโทษทางวินัย เป็นต้น

วรรณชญา พยมหล (2556, หน้า 7) กล่าวว่า อำนาจการบังคับ หมายถึงอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่บังคับ ออกคำสั่งให้ครูปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ตนต้องการพร้อมกับมีบทลงโทษหากครูไม่ปฏิบัติตามคำสั่งด้วยการว่ากล่าวตักเตือน การลดขั้นเงินเดือน ตัดโบนัส เป็นต้น

จากความหมายของอำนาจการบังคับ (Coercive Power) สรุปความหมายได้ว่า คืออำนาจที่ผู้บริหารแสดงการสร้างเงื่อนไข บังคับ ออกคำสั่ง กำหนดบทลงโทษกับครูในโรงเรียนที่มีพฤติกรรมการทำงานเบี่ยงเบน ขัดคำสั่ง ไม่ให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดความเกรงกลัวยอมรับและปฏิบัติตาม เช่น การตำหนิ การตักเตือน การลดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบการไม่ให้ความสำคัญ การลงโทษทางวินัย การลดขั้นเงินเดือน และการตัดโบนัส เป็นต้น

5. ด้านอำนาจอ้างอิง

มีผู้ให้ความหมายของอำนาจอ้างอิง (Referent Power) ดังนี้

วันเพ็ญ ฐปอินทร์ (2556, หน้า 8) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกมาเป็นลักษณะพิเศษ แล้วผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสนใจการยกย่องยอมรับนับถือ และยอมเลือกเอาเป็นแบบอย่าง

สุพัทธา เพลี้ยหาญ (2554, หน้า 7) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง (Referent Power) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารในการเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้เป็นที่รักเคารพ ชื่นชม ศรัทธา ยอมรับทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติงานให้ ด้วยความยินดี หรือเรียกว่า “อำนาจบารมี”

วรรณชญา พยมหล (2556, หน้า 7) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณลักษณะเป็นที่น่าชื่นชมศรัทธาเคารพนับถือจากครูในโรงเรียนทำให้ครูต้องการลอกเลียนแบบการกระทำด้วยความเต็มใจ

จากความหมายของอำนาจอ้างอิง (Referent Power) สรุปความหมายได้ว่า คืออำนาจที่ผู้บริหารมีคุณลักษณะพิเศษเฉพาะตัวในการเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ครูในโรงเรียนเกิดความสนใจเกิดความรักเคารพ ชื่นชม ศรัทธา ยกย่อง ยอมรับนับถือยอมเลือกเอาเป็นแบบอย่างปฏิบัติงานให้ด้วยความยินดีและเต็มใจ

6. ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร

มีผู้ให้ความหมายของอำนาจข้อมูลข่าวสาร (Information Power) ดังนี้

วันเพ็ญ ฐปอินทร์ (2556, หน้า 8) กล่าวว่า อำนาจข้อมูลข่าวสารหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความรอบรู้ข่าวสาร และข่าวสารนั้นมีประโยชน์ และคุณค่าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตาม

สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553, หน้า 8) กล่าวว่า อำนาจข้อมูลข่าวสาร (Information Power) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความรอบรู้ข่าวสารซึ่งข่าวสารนั้นมีประโยชน์และคุณค่าแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตาม

สุภภัทร ช้างนะ (2555, หน้า 7) กล่าวว่า อำนาจข้อมูลข่าวสารหมายถึงการใช้อำนาจที่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับหรือเป็นเจ้าของข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์ สามารถเก็บรวบรวม นำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์กร ไน่ม่นำผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความพร้อมในระดับสูงขึ้นในการทำงาน

จากความหมายของอำนาจข้อมูลข่าวสาร (Information Power) สรุปความหมายได้ว่า คืออำนาจที่ผู้บริหารแสดงการได้รับ เก็บรวบรวมมีความรู้ข้อมูลข่าวสาร หรือเป็นเจ้าของข้อมูลข่าวสารในการนำมาใช้บริหารพัฒนาโรงเรียน ซึ่งข่าวสารนั้นมีประโยชน์มีคุณค่าแก่ครูในโรงเรียนเกิดการยอมรับ และปฏิบัติตาม

7. ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

มีผู้ให้ความหมายของอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง (Connection Power) ดังนี้

วันเพ็ญ ฐปอินทร์ (2556, หน้า 8) กล่าวว่า อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารเป็นผู้มีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่มีอำนาจ ที่มีความสำคัญทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถทำให้คนอื่นต้องปฏิบัติตาม เพราะต้องการได้รับความพอใจหรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันเกิดจากอำนาจการติดต่อเชื่อมโยงนี้

จรงค์ แสงแก้ว (2544, หน้า 8) กล่าวว่า อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง หมายถึง อำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ของผู้นำกับบุคคลที่มีอิทธิพล มีความสำคัญอยู่ภายในหรือภายนอกองค์กร เช่น ผู้นำชุมชน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร นักธุรกิจที่มีชื่อเสียง เป็นต้น

มุลเดอร์ และคณะ (Mulder, Rendel, Leendert, and Japp, 1986, pp. 566 - 567 อ้างอิงใน สุณิภา ชูเมือง, 2555, หน้า 32) กล่าวว่า อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง หมายถึง เป็นอำนาจสู่ภายนอก (Outward Power) เป็นอำนาจที่ผู้บริหารใช้จัดการกับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ในกรณีที่องค์กรเป็นระบบเปิด (Open Systems) ซึ่งมีการติดต่อสื่อสารกับโลกภายนอก อำนาจประเภทนี้เป็นอิสระนอกเหนือจากอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร

จากความหมายของอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง (Connection Power) สรุปความหมายได้ว่า คืออำนาจที่ผู้บริหารแสดงการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ มีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอำนาจ มีอิทธิพลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เช่น ผู้นำชุมชน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร นักธุรกิจ ผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น สามารถทำให้ครูในโรงเรียนต้องปฏิบัติตามให้ผู้บริหารเกิดความพอใจเพื่อหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันเกิดจากอำนาจการติดต่อเชื่อมโยงนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู

ปัจจุบันเราได้เข้าสู่ยุคการสื่อสารไร้พรมแดน และการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่มีการแข่งขันกันสูง และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมยุคสมัยนี้ทุกชีวิตจะต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เพราะหากว่าไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ทันการหรือปรับตัวได้ช้า จะก่อให้เกิดผลเสียในด้านประสิทธิภาพการบริหาร และสูญเสียโอกาสที่จะได้รับ ซึ่งสำหรับในวงการศึกษาก็ได้มีการปรับตัวให้สอดคล้อง และวิธีการที่จะสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้วิธีหนึ่งก็คือ การเสริมพลังอำนาจให้กับครู (ดุษฎีวัฒน์ นวมนาค และคณะ, 2549, หน้า 8-10)

การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู มีแนวคิดพื้นฐานสืบเนื่องมาจากมูลเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และกลไกการจูงใจ ลาชลีย์ (Lashley, 1997, p.138, อ้างอิงใน ดุษฎีวัฒน์ นวมนาค และคณะ, 2549, หน้า 8-10) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การที่บุคคลรวมกันเป็นหมู่คณะเป็นองค์กร เพื่อเสริมสร้างการกระทำสิ่งทีเกินกว่ากำลังคนๆเดียวจะทำได้ จึงเกิดความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมที่เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานด้านการจูงใจ บุคคลมีพลังอำนาจ ที่เป็นพลังความสามารถที่ต้องการแสดงออกให้ปรากฏในทางใดทางหนึ่ง ความต้องการจะแสดงออกซึ่งความสามารถนี้เป็นเหตุจูงใจภายในที่เห็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของบุคคล มัสชินสกี (Muchinsky, 2000, p.414 อ้างอิงใน ดุษฎีวัฒน์ นวมนาค และคณะ, 2549, หน้า 8-10) นอกจากนี้ บุคคลยังมีความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพ ปัญญา ทักษะสามารถในการทำงานทุกๆด้าน ต้องการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และต้องการจะตอบสนองในทางสร้างสรรค์ในการทำงานที่จะทำให้เกิดประโยชน์ เซอร์จิโอแวนนีและสตาร์แรท (Sergiovanni and Starratt, 1998, p.85 อ้างอิงใน ดุษฎีวัฒน์ นวมนาค และคณะ, 2549, หน้า 8-10) ซึ่งเท่ากับว่าบุคคลต่างต้องการเป็นผู้มีพลังอำนาจในการทำงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน (Empowerment) เป็นแนวคิดหนึ่งในการปรับเปลี่ยน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพราะบุคลากรในองค์กรจัดได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปรับตัวขององค์กรเพราะเป็นปัจจัยเริ่มต้นของการบริหารการจัดการ โดยที่บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการจัดสรร และจัดการทรัพยากรอีก 3 ประการ คือ เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หากบุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์กรทั้งในด้านการทำงาน และการดำรงชีวิตก็จะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ มุ่งมั่นในการทำงานด้วยความผูกพันที่มีต่อองค์กร เช่น องค์กรมีความมั่นคง การทำงานได้รับความก้าวหน้าเห็นความสำเร็จใน

การทำงาน ได้รับเงินเดือนคุ่มค่า สวัสดิการดี มีความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เป็นต้น (ประวัติ เอรารวรรณ์, 2539, หน้า 7 อ้างอิงใน ดุลยวัฒน์ นวมนาค และคณะ, 2549, หน้า 9)

โดยที่แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน (Empowerment) นี้มีพื้นฐานมาจากทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ (McGregor) ซึ่งกล่าวไว้ว่า มนุษย์ชอบกระทำกิจกรรมต่างๆ และมีความสุขกับการทำงานเช่นเดียวกับการเล่นสนุกทั่วไป โดยจะทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กร และวัตถุประสงค์นี้เป็นที่ยอมรับของตนด้วย นอกจากนี้มนุษย์ยังเรียนรู้ที่จะยอมรับ และแสวงหาความรับผิดชอบดังสถานการณ์ที่เหมาะสม

การนำแนวคิดนี้มาใช้ปฏิบัติจริง และทำให้เป็นรูปธรรมนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในความหมาย แนวคิด และวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างถ่องแท้ เพื่อให้ผู้บริหารจะได้ไม่รู้สึกว่ตนเองสูญเสียอำนาจ สูญเสียการควบคุม ที่สำคัญคือผู้บริหารต้องมีความเชื่อพื้นฐานดังนี้ (จินตนา ยูนิพันธุ์, 2539, หน้า 44-45 อ้างอิงใน ดุลยวัฒน์ นวมนาคและคณะ, 2549, หน้า 9) 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ มุ่งเน้นที่การนำศักยภาพทางสติปัญญาและพลังในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สุดแก่ตนเอง และผู้อื่น 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องแบบครบวงจรในองค์กร 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการสร้างสภาพการณ์ และการเริ่มต้นใหม่ที่ดีมากกว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมของบุคลากร

1. ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ ดังนั้น ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงมีความหมายแตกต่างกันไป เมื่อนำไปใช้ในกลุ่มบุคคล และบริบทที่แตกต่างกัน (ปิยะธิดา วรรณโณปกรณ์, 2546, หน้า 11-13) ดังนี้

กิบสัน (Gibson, 1991 อ้างอิงใน ปิยะธิดา วรรณโณปกรณ์, 2546, หน้า 11-13) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่อธิบายกระบวนการทางสังคม การแสดง การยอมรับและชื่นชม การส่งเสริม การพัฒนา และการเสริมสร้างความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเอง และแก้ปัญหาด้วยตนเองรวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่ตนเองมีอำนาจสามารถควบคุมความเป็นอยู่หรือวิถีชีวิตของตนเองได้

คลิฟฟอร์ด (Clifford, 1992 อ้างอิงใน ปิยะธิดา วรรณโณปกรณ์, 2546, หน้า 11-13) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวทางหรือกระบวนการพัฒนาชีวิตของผู้ที่ไม่มีอำนาจ ให้เป็นผู้ที่มีอำนาจในตนเอง มีความรู้สึกมั่นใจเป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ และรู้สึกว่ชีวิตมีคุณค่า

เทบบิต (Tebbit, 1993 อ้างอิงใน ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์, 2546, หน้า 11-13) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การโดยมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายการปกครองในองค์การ มีการควบคุมดูแลองค์การโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร และผู้ร่วมงาน บุคลากรเหล่านี้จะมีอิสระในการทำงานมีความเป็นตัวของตัวเอง และจะรู้สึกยึดมั่นในองค์การ โดยไม่มีการบังคับหรือเรียกร้องให้กระทำซึ่งทำให้บุคลากรบรรลุพันธะกิจร่วมกัน และใช้กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กาญจนา ทรรพนันท์ (2547, หน้า 14) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคคล และกระบวนการพัฒนางานเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความสามารถ มีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนทรัพยากร ข้อมูลข่าวสารและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้บุคคลพัฒนางานไปสู่ความสำเร็จขององค์การ ซึ่งผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเองมีความเป็นอิสระ รู้สึกพอใจในงาน ผูกพันต่อองค์การและวิชาชีพ และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์การ

ดุลยวัฒน์ นวมานาค (2549, หน้า 11) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสร้างเสริมความสามารถ เพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย สามารถควบคุมและจัดการกับวิถีชีวิตของตนเองได้ มีอิสระในการตัดสินใจ โดยการให้อำนาจ ให้โอกาส และให้การสนับสนุนในทุกๆด้าน เช่น ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรที่จำเป็น สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ฯลฯ รวมถึงการได้รับแรงจูงใจ ในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคล ให้เชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า รู้สึกพึงพอใจ และยึดมั่นกับงาน พร้อมที่จะสรรค์สร้างงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น

จากความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ สรุปความหมายได้ว่า คือการที่ผู้บริหารเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมีแนวทางหรือกระบวนการพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน จากผู้ไม่มีอำนาจให้เป็นผู้มีอำนาจในตนเอง โดยการแสดงการยอมรับ ชื่นชม การส่งเสริม การพัฒนา การเสริมสร้างความสามารถ การมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ การมีอิสระในการตัดสินใจ การให้อำนาจ การให้โอกาส การได้รับแรงจูงใจ และการสนับสนุนในทุกๆ ด้าน เช่น ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวก ฯลฯ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความเป็นอิสระ รู้สึกพอใจ ยึดมั่นในงาน ผูกพันต่อโรงเรียนและวิชาชีพ ไม่ถูกบังคับรู้สึกที่ตนเองมีอำนาจสามารถควบคุมความเป็นอยู่ หรือชีวิตของตนเองได้ พร้อมที่จะสร้างสรรค์งานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น

2. แนวคิดทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่มีลักษณะซับซ้อนหลายระดับ คีฟเฟอร์ (Kieffer, 1984 อ้างอิงใน ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์, 2546, หน้า 14) สามารถจำแนกแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้หลายลักษณะดังนี้

2.1 ระดับการบริหารจัดการ

แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจจำแนกตามระดับการบริหารได้ 3 ระดับ คือ

2.1.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจระดับองค์การ

เมื่อแบ่งองค์การตามระบบการบริหารจะมี 2 ลักษณะคือ แบบปิรามิด และแบบวงจรร สก็อตและเจฟฟ (Scott and Jaffe, 1991 อ้างอิงใน ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์, 2546, หน้า 14) มีรายละเอียด ดังนี้

1) การบริหารแบบปิรามิด จะมีลักษณะการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย นโยบายสั่งตรงจากบนลงล่าง ทุกคนทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย องค์การปรับเปลี่ยนช้า มีความยืดหยุ่นน้อย การติดต่อสื่อสารลำบาก องค์การที่มีลักษณะดังกล่าวคือ องค์การราชการ

2) การบริหารแบบวงจรร มีลักษณะการบริหารที่รวดเร็วองค์การมีการปรับเปลี่ยนได้เร็ว ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีบทบาทสำคัญในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ

องค์การที่ปรับปรุงระบบการบริหาร จากแบบปิรามิดไปเป็นแบบวงจรร ถือได้ว่าเป็นการนำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจ จะมุ่งเน้นให้มีการปรับโครงสร้างในองค์การ โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานคาดหวังในความสำเร็จ ทำงานด้วยความเต็มใจ และต้องการความสำเร็จ เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่เชื่อว่าคนทุกคนต้องการความเปลี่ยนแปลงในการทำงาน โดยองค์การจะเป็นผู้หยิบยื่นโอกาสให้กับผู้ปฏิบัติงาน

2.1.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจระดับทีมงาน

การทำงานเป็นทีม คือ การมีปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ในการร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม ทีมงานที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น ทุกคนในทีมงานต้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้น มีการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของทีมงานอย่างต่อเนื่อง และมีผลสัมฤทธิ์งานหรือผลผลิตภาพการทำงานสูงขึ้น

2.1.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคล

ในปัจจุบันองค์การต้องการผู้ปฏิบัติงานที่สามารถตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รับผิดชอบการทำงาน ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับบุคคลจึงต้องการให้ผู้ปฏิบัติทำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อองค์การ ไม่ใช่ทำตามหน้าที่หรือตามคำสั่งเท่านั้น

2.2 ระดับการมีส่วนร่วม

แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจจำแนกตามระดับการมีส่วนร่วมได้ 3 ระดับ โ Bowen และลอว์เวอร์ (Bowen and Lawer, 1992 อ้างอิงใน ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์, 2546, หน้า 14) ดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น คือ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นทางการ และไม่มี การเปลี่ยนแปลงใดๆเกิดขึ้น โดยผู้บริหารยังคงมีอำนาจการสั่งการเช่นเดิม

2.2 การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการทำงาน มีอิสระในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ทักษะที่ตนมีอยู่ ในการปฏิบัติงาน ได้รับข้อมูลย้อนกลับมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่อยู ในการควบคุม แต่การตัดสินใจในระดับสูงขึ้นไป ซึ่งเกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์การ อำนาจและการให้รางวัลผลตอบแทนยังคงอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารอาวุโส

2.3 การมีส่วนร่วมระดับสูง คือการที่องค์การยินยอมให้ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การ ได้รับข้อมูลข่าวสารเท่าเทียมกัน มีโอกาสได้พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะในการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมตัดสินใจในองค์การ การมีส่วนร่วมในระดับนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน และผู้ปฏิบัติงานต่างรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน

การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแนวคิดในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานในองค์การที่มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดทฤษฎีไว้ในรูปแบบต่างๆอย่างหลากหลาย ดังนี้

1. รูปแบบปิรามิดอำนาจของเทรซี

เทรซี (Tracy, 1990 อ้างอิงใน ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์, 2546, หน้า 14) ได้เสนอรูปแบบปิรามิดอำนาจ (Power Pyramid) โดยกำหนดขั้นตอนของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 10 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน และร่วมกันกำหนดเป็นเป้าหมาย และภารกิจขององค์การ

1.2 มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานตามขอบข่ายการทำงาน

1.3 กำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงาน องค์การต้องให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานไปถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้

1.4 การฝึกอบรมและการพัฒนา โดยให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองทำงานตามความสนใจและความสามารถ

1.5 ให้ความรู้และสารสนเทศเกี่ยวกับองค์การที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจน

1.6 ให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน

1.7 ให้การยกย่องยอมรับในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

1.8 ให้ความไว้วางใจในการทำงานโดยให้อิสระในการตัดสินใจ

1.9 ยอมรับข้อผิดพลาด โดยผู้บริหารพร้อมที่จะยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ร่วมรับผิดชอบและร่วมแก้ไขกับผู้ปฏิบัติงาน

1.10 ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

2. รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การของสก็อตและเจฟฟ

ของสก็อตและเจฟฟ (Scott & Jaffe, 1991 อ้างอิงใน ปิยะธิดา วรรณโกปกรณ์, 2546, หน้า 14) เสนอรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การ ประกอบด้วย

2.1 การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ให้ความถูกต้อง ยุติธรรม ให้สารสนเทศ และให้การมีส่วนร่วม

2.1.1 การให้ความถูกต้องและยุติธรรม คือ การให้ความเสมอภาคกับทุกคน ให้เงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ยุติธรรม มีความยืดหยุ่นต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงให้โอกาสได้เรียนรู้ และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ตามความสนใจและความสามารถ

2.1.2 การให้สารสนเทศ คือ การให้ความรู้ในการปฏิบัติงานรวมถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นเกี่ยวกับองค์การ

2.1.3 การให้การมีส่วนร่วม คือ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการควบคุมหรือตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวเอง

2.2 การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์การ ผู้บริหารคือผู้มีบทบาทสำคัญในส่วนนี้ และต้องเรียนรู้ว่าผู้บริหารที่ดีควรรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่กระบวนการผลิต ไม่ใช่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้น ต้องทราบว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการเรียนรู้การทำงาน และแก้ปัญหาพร้อมกับผู้บริหาร ต้องการโอกาสและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ อิสระในการทำงาน สามารถควบคุมและตัดสินใจในหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเอง รวมไปถึงการได้รับผลตอบแทน

หรือรางวัลอย่างเหมาะสมและยุติธรรม สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การติดต่อสื่อสารหรือให้
สารสนเทศเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร

2.3 สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน ภาวะความเป็นผู้นำของบุคคล
ในองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ประการหนึ่งในการพิจารณาว่าองค์กรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
เพียงใด กระบวนการที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำคือ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงาน
เป็นทีม และกระตุ้นให้ทุกคนเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติ การตัดสินใจในที่งาน
หรืองานในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบ

2.4 การสร้างบรรยากาศในองค์กร องค์กรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการ
เรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เปิดโอกาส
ให้เรียนรู้รับเอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน นอกจากนี้
บรรยากาศขององค์กรที่ดีมีได้หมายถึงการมีอิสระอย่างเต็มที่ แต่หมายถึง “ความสมดุล” ระหว่าง
การควบคุมกับการมีอิสระในการทำงาน รวมถึง “ความยืดหยุ่น” ในการสนองตอบความต้องการ
มีความพอดีในการให้โอกาส และมีความเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์กร

2.5 การสร้างทีมงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมสร้าง
พลังอำนาจใจองค์กรกล่าวคือ การสร้างทีมงานเป็นเทคนิคที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
เป็นการวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์กัน การฝึกอบรมสร้างเครือข่าย
ในการทำงาน การกระตุ้นให้แรงจูงใจ สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น เมื่อเกิดทีมงาน
ขึ้นแล้วสิ่งที่ทีมงานต้องการ ได้รับการแบ่งปันจากผู้บริหารก็คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน
มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้รับอิสระในการทำงาน มีอำนาจการตัดสินใจ และได้รับรางวัล
หรือผลตอบแทนที่ยุติธรรม

3. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคินลอว์

คินลอว์ (Kinlaw, 1995 อ้างอิงใน ปิยะธิดา วรรณโณปกรณ์ 2546, หน้า 14)
ได้เสนอรูปแบบการจัดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ขั้นตอน (Steps)
และสารสนเทศนำเข้า (Information Input) มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ขั้นตอน (Steps)

รูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจมีขั้นตอนสำคัญอยู่ 6 ขั้นตอน
ตั้งแต่การวางแผน การเริ่มต้นดำเนินงาน และการประเมินผล ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
ตามขั้นตอนดังนี้

3.1.1 การกำหนดขอบเขตและเผยแพร่ การเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจ จำเป็นต้องมีความชัดเจนในขอบเขตความหมายอย่างแท้จริง หลังจากนั้นควรเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรได้รับรู้

3.1.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ในการทำงานทุกระดับขององค์กร เป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กรซึ่งต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ให้ชัดเจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

3.1.3 การฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทและการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ ในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นเป็นการฝึกอบรมเทคนิคในการปรับปรุงและสร้างสรรค์การปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

3.1.4 การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เพื่อเพิ่มอิสระในการทำงานลดความเป็นทางการและสิ่งที่ควรบ่งชี้ สร้างสรรค์งานของผู้ปฏิบัติงาน โดยการพิจารณางานที่มีผลดีต่อองค์กรแล้วตัดงานที่ไม่ได้สร้างค่านิยมที่ดีในองค์กรออกไป รวมกลุ่มงานที่มีอยู่ให้มีลักษณะเป็นธรรมชาติ แล้วจัดวางรูปแบบเครือข่ายการบริหารให้เหลือช่องว่างน้อยที่สุด

3.1.5 ปรับปรุงระบบต่างๆขององค์กร โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ของแต่ละระบบต้องมีความชัดเจน ทุกคนรับรู้ สามารถควบคุมและจัดการได้ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ เช่น ระบบการวางแผน การให้รางวัลและการชมเชย

3.1.6 ประเมินผลและปรับปรุง เป็นการประเมินขั้นตอนต่างๆตั้งที่กล่าวมา โดยวัดจากการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานแล้วนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2 สารสนเทศนำเข้า (Information Input)

สารสนเทศนำเข้า ในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ แบ่งออกได้ ดังนี้

3.2.1 นัยของการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการสร้างศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย มีความยึดมั่นผูกพัน มีความสามารถ และมีจริยธรรม

3.2.2 สิ่งตอบแทนที่คาดหวังและเชื่อมั่นว่าจะได้รับจากการเสริมสร้างพลังอำนาจมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมี 3 ระดับ คือ ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนนำไปสู่ระดับที่สอง คือ การเปลี่ยนแปลงในแต่ละองค์ประกอบขององค์กร เช่น บรรยากาศการทำงาน ความพึงพอใจของผู้รับบริการ คุณภาพของผลลัพธ์ กระบวนการทำงาน และระดับที่สาม คือ องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

3.2.3 กลุ่มเป้าหมาย การเสริมสร้างพลังอำนาจมุ่งเน้นที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และทีมงานในองค์กร โดยเสริมสร้างสภาพการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ ขยายแนวคิด แก้ปัญหา ปรับปรุงการปฏิบัติงานและมีความสามารถในการบริหารงาน

3.2.4 กลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจที่สำคัญมี 3 ประการคือ การให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงานกับผู้ปฏิบัติงาน การสร้างและพัฒนากการทำงานเป็นทีม และการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับ กล่าวคือ ในระดับบุคคล ระหว่างบุคคล ทีมงาน และระดับองค์กร

3.2.5 การควบคุม การเสริมสร้างพลังอำนาจแตกต่างจากการควบคุมแบบดั้งเดิมแต่เป็นการควบคุมเพื่อให้เกิดการพัฒนาบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่นั่นคือ การเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานจากแบบเก่าไปสู่แบบใหม่ที่มีความชัดเจน และมีมาตรฐานสูงขึ้น

4. แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของแชลลี

แชลลี (Chally, 1992 อ้างอิงใน ปิยะธิดา วรรณโกมล, 2546, หน้า 14) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจจะประสบความสำเร็จเพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลในการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านต่างๆ ได้แก่

4.1 การมีแนวคิดเกี่ยวกับตนเองในด้านดี (Positive Self Concept) เป็นสิ่งสำคัญของความสำเร็จในการกระทำภารกิจต่างๆ โดยเฉพาะการเป็นผู้ที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยบุคคลมีความเชื่อว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถ และมีคุณค่า

4.2 การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในแนวคิดที่ผุดขึ้นจากการเรียนรู้ที่ผ่านมากับความรู้ใหม่ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์จะปรากฏขึ้นตามจินตนาการและจากการนึกคิดของบุคคล

4.3 การมีทรัพยากร หมายถึง มีสิ่งที่เป็นต่อภารกิจอย่างเพียงพอที่จะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

4.4 การมีข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การเป็นผู้รอบรู้และสนใจในข้อมูลข่าวสารต่างๆ

5. แนวคิดมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของซีอาร์ท และไรน์ฮาร์ท

ซีอาร์ท และไรน์ฮาร์ท (Short and Rinehart, 1992 อ้างอิงใน ปิยะธิดา วรรณานิกรณ, 2546, หน้า 14) จากการศึกษาในระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนตามการรับรู้ของครู แบ่งมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูออกเป็น 6 มิติประกอบด้วยกัน

5.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ การได้เลือกวิชาสอน การจัดทำตารางสอน การจัดทำหลักสูตร และการจัดโปรแกรมอื่นๆ รวมถึงการตัดสินใจปัญหาที่ส่งผลโดยตรงต่องานสอน

5.2 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการที่ผู้บริหารให้โอกาสได้รับความก้าวหน้า มีการพัฒนาในวิชาชีพครู และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งได้รับการเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานสอน

5.3 สถานภาพครู (Status) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือในวิชาชีพจากเพื่อนร่วมงาน ครูเชื่อว่าตนจะได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนได้รับการเคารพยกย่องในภูมิความรู้ และความเชี่ยวชาญ

5.4 ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self - Efficacy) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับตนเองว่ามีทักษะ ความสามารถในการสอนที่ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความสามารถในการถ่ายทอดวิชาความรู้ตามทักษะการสอนของตน

5.5 ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งอาจรวมถึงการจัดตารางสอน การจัดทำหลักสูตร การเลือกตำราและการวางแผนการสอน ความเป็นอิสระของครูเป็นความรู้สึกว่าตนสามารถทำการตัดสินใจได้อย่างมีอิสระภาพ

5.6 ผลกระทบ (Impact) หมายถึง การรับรู้ของครูว่าตนได้รับผลกระทบจากการทำงาน โดยการที่ครูมีอิทธิพลต่อการจัดโปรแกรมการเรียน มีอิทธิพลต่อฝ่ายบริหารเพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

6. แนวคิดทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของแคนเตอร์

แคนเตอร์ (Kanter (1983 อ้างอิงใน ดุลยวัฒน์ นวมานาค, 2549, หน้า 25) แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

6.1 การได้รับอำนาจ(Power)

อำนาจ หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จโดยใช้อำนาจเป็นพลัง เป็นความสามารถในการที่จะได้รับสิ่งต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานประกอบด้วยกัน

6.1.1 สายการจัดหา (Lines of Supply) หรือการได้รับทรัพยากร (Resources) หมายถึง ความสามารถในการจัดหาที่จำเป็น ซึ่งสนับสนุนในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น วัสดุ บุคลากร เงิน ขอบเขต เวลา เครื่องมือ รวมถึงชื่อเสียง รางวัลตอบแทน การให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงาน อีกทั้งยังมีส่วนสำคัญในการเกิดความพึงพอใจในงานทั้งนี้เนื่องจากความต้องการในการปฏิบัติงานได้รับการตอบสนอง บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ และทุ่มเททำงานเต็มที่ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตระหนักถึง และจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นซึ่งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์กร

6.1.2 สายการสนับสนุนส่งเสริม (Lines of Support) หรือการได้รับการสนับสนุนส่งเสริม เป็นการที่ผู้บริหารให้การรับรองในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานกระทำให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง ให้การยอมรับ และให้ความเห็นชอบตามกฎหมาย ผู้บริหารต้องมีการแสดงออกที่พิเศษหรือแสดงออกถึงการตัดสินใจที่รอบคอบต้องสามารถเผชิญกับนวัตกรรมใหม่ๆ มีความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายในการทำงาน นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงานและครอบครัวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงาน ส่งผลในบุคลากรในองค์กรมีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน

6.1.3 สายข้อมูลข่าวสาร (Lines of Information) หรือการได้รับข้อมูลข่าวสาร ข้อมูลข่าวสารมีความสำคัญต่อมนุษย์เพราะข้อมูลข่าวสารคือพลัง และเป็นแหล่งความรู้ที่ช่วยให้การดำเนินชีวิตของมนุษย์ ข้อมูลข่าวสารในที่นี้จำแนกเป็นข้อมูล สิ่งที่เป็นความรู้ทางเทคนิค ความเชี่ยวชาญ และข่าวสารทางการเมือง โดยที่ข้อมูลและสิ่งที่เป็นความรู้ทางเทคนิค นั้นได้มาจากรายงานต่างๆ บทความในวารสารและหนังสือ ส่วนความเชี่ยวชาญนั้นเป็นทักษะ ความชำนาญ หรือความรู้ และข่าวสารทางการเมืองเป็นความรู้ลึกเชิงบวกในการใช้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการรณรงค์ การเจรจาอย่างไม่เป็นทางการ การขอความร่วมมือ และการลงมติ ซึ่งต้องเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารให้ถูกกาลเทศะ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ข้อมูลข่าวสารมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร ทั้งในระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ

6.2 การได้รับโอกาส (Opportunity)

โอกาสในที่นี้เป็นความคาดหวังในการเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะ การมีส่วนร่วมในฐานะคณะกรรมการ

6.2.1 การมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างยุติธรรม ให้โอกาสก้าวหน้าแก่บุคลากรทุกคนในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งตรงกับความต้องการ พื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งปรารถนาของทุกคนในการทำงาน

6.2.2 การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ (Increase Competence and Skill) หมายถึง การมีโอกาสได้รับการอบรม สัมมนา การเข้าร่วมประชุม วิชาการ การศึกษาดูงาน ตลอดจนการอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน และต้องมีการกระทำ อย่างต่อเนื่อง เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว

6.2.3 การได้รับคำยกย่องชมเชยและการยอมรับ (Rewards and Recognition) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับการยกย่องชมเชยได้รับการ ยอมรับการแสดงความยินดี หรือได้รับรางวัลผลตอบแทนจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา จากผู้ร่วมงานในฐานะที่ปฏิบัติงานดี ซึ่งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และรู้สึกว่ามีคุณค่า

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู

การให้การศึกษาเป็นงานที่ต้องใช้คุณธรรม ความรู้ความสามารถ มีอิสระทาง ความคิดและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจกระทำในสิ่งที่คิดว่าดีที่สุด เพื่อเป็นสะพานเชื่อมโยงความรู้ ความคิดให้เข้ากับความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน ของชุมชนและสังคม ดังนั้นครูผู้ทำหน้าที่ ให้การศึกษา จึงต้องมีความเชี่ยวชาญในงานของตน ต้องมีส่วนร่วมตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ต้องพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติภารกิจในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษา และส่วนตัวครูเองได้ก้าวสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นครูมืออาชีพ โบลิน (Bolin, 1989, p. 82 อ้างอิงใน ดุลยวัฒน์ นวมานาค และคณะ, 2549, หน้า 15) จากภารกิจในงานการศึกษาการเสริม สร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร จึงมีเป้าหมายดังนี้ 1) ทำให้บุคลากรมีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติภารกิจ กล่าวคือเริ่มสร้างสรรค้งานและนวัตกรรมที่มีประโยชน์ ทางการศึกษา 2) ปลุกจิตสำนึก พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติภาระหน้าที่สร้างความ รัก และความผูกพันในงาน 3) สนับสนุนให้บุคลากรสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถ คิดตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้งานมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ 4) สร้างสรรค์กระบวนการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากรมีความสุข และสนุก กับการทำงาน 5) เสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจบุคลากรในที่งานในองค์กร 6) กระตุ้นให้บุคลากรมี

การพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ 7) กระตุ้นให้บุคลากรใช้พลังอำนาจที่มีเพิ่มขึ้น สร้างผลงานการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีมีประโยชน์ และใช้พลังอำนาจเสริมสร้างการรวมพลังต่างๆ ในองค์กร ให้เกิดพลังอำนาจสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน

สรุป คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การทำให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาเพิ่มพูนพลังอำนาจการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ และแสดงออกซึ่งศักยภาพพลังอำนาจในการเพียรปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้วยความพึงพอใจ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ พัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญมีน้ำใจในการปฏิบัติงานสร้างความเจริญวัฒนาให้กับบุคคล และองค์กร

ตาราง 2 แสดงสรุปวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมพลังอำนาจให้กับครูตามแนวทฤษฎีของนักวิจัย

นักวิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา									
	การได้รับข้อมูลข่าวสาร	การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	การได้รับทรัพยากร	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	การเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ	การยกย่องชมเชยและการยอมรับ	การได้รับอิสระ	การได้รับความไว้วางใจ	การได้รับความเคารพ	การมีส่วนร่วมตัดสินใจ
1. ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์, 2546	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. ดุลยวัฒน์ นวมภาค และคณะ, 2549	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. อารี แสงอุทัย, 2541	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. จวีวรรณ ศรีสวัสดิ์ และคณะ, 2548	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
สรุปรวม	3	4	3	4	3	4	2	1	1	1

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจครู นักวิจัยได้ยกตัวอย่างแนวคิดทฤษฎีต่างๆ มากมาย ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎี เพื่อรวบรวมคัดเลือกเป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีความสอดคล้องและครอบคลุมประเด็นเนื้อหาที่จะศึกษา 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถ และทักษะ

ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ ด้านการได้รับอิสระ ด้านการได้รับความไว้วางใจ ด้านการได้รับความเคารพ และด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ดังนี้

1. ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร

มีผู้ให้ความหมายของการได้รับข้อมูลข่าวสาร ดังนี้

ดุลยวัฒน์ นวมนาค และคณะ (2549, หน้า 6) กล่าวว่า การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่ครูในสถานศึกษา ได้รับข่าวสารหรือข้อความรู้ต่างๆ หรือข้อเท็จจริงตลอดจนความเคลื่อนไหวภายในหน่วยงานภายในองค์กร หรือนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งยังประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงการได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

อารี แดงอุทัย (2541, หน้า 10) กล่าวว่า การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึงการที่ครูได้รับข่าวสาร ข้อความรู้ต่างๆ หรือข้อเท็จจริงตลอดจนความเคลื่อนไหวภายใน และภายนอกหน่วยงาน การตัดสินใจในลักษณะที่เป็นทางการรวมทั้งการได้รับข้อมูลย้อนกลับ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ฉวีวรรณ ศรีสวัสดิ์ และคณะ (2548, หน้า 5) กล่าวว่า การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การได้รับข้อมูลทางเทคนิค ทักษะการทำงาน และข่าวสารบ้านเมือง การเลือกใช้ข้อมูลให้เหมาะสมกับกาลเทศะ ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับต้องมีการสื่อสารแบบสองทางมีความถูกต้องและทันเหตุการณ์

จากความหมายของการได้รับข้อมูลข่าวสาร สรุปความหมาย ได้ว่า คือการที่ผู้บริหารเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนได้รับข่าวสารข้อมูลต่างๆ ข้อเท็จจริง ข้อมูลทางเทคนิค ทักษะการทำงาน ข่าวสารบ้านเมืองที่มีประสิทธิภาพมีการสื่อสารสองทางมีความถูกต้องทันเหตุการณ์ตลอดจนความเคลื่อนไหวภายในและภายนอกโรงเรียนในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจเลือกใช้ข้อมูลให้เหมาะสมกับกาลเทศะ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน

มีผู้ให้ความหมายของการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ดังนี้

ฉวีวรรณ ศรีสวัสดิ์ และคณะ (2548, หน้า 5) กล่าวว่า การส่งเสริมสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน อยู่เบื้องหลังให้การยอมรับ และเห็นชอบด้วยกฎหมาย ผู้บริหารมีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ สามารถเผชิญกับสิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างหมู่คณะ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การสร้างเครือข่ายในการทำงาน

อารี แดงอุทัย (2541, หน้า 10) กล่าวว่า การส่งเสริมสนับสนุน หมายถึงการที่หน่วยงานองค์การหรือผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน การยอมรับ และใช้อำนาจความสะดวกในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตลอดจนได้รับการส่งเสริมในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ดุลยวัฒน์ นวมนาค และคณะ (2549, หน้า 6) กล่าวว่า การส่งเสริมสนับสนุน หมายถึง การที่หน่วยงาน องค์การหรือผู้บริหารสถานศึกษาให้การรับรอง และสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง ตลอดจนให้การส่งเสริมในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

จากความหมายของการส่งเสริมสนับสนุน สรุปความหมาย ได้ว่าคือการที่ผู้บริหาร เสริมสร้างครูในโรงเรียนโดยให้การสนับสนุน ให้การรับรอง ให้การยอมรับ ใช้อำนาจความสะดวก ให้การส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลหรือหมู่คณะ โดยเห็นชอบด้วยกฎหมายแก่ครูในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายในการทำงาน ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดี

3. ด้านการได้รับทรัพยากร

มีผู้ให้ความหมายของการได้รับทรัพยากรดังนี้

อารี แดงอุทัย (2541, หน้า 10) กล่าวว่า การได้รับทรัพยากร หมายถึง การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนใช้อำนาจความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงิน เวลา บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ และรางวัลตอบแทน

ฉวีวรรณ ศรีสวัสดิ์ และคณะ (2548, หน้า 5) กล่าวว่า การได้รับทรัพยากร หมายถึง ความสามารถในการจัดหาสิ่งจำเป็นการสนับสนุนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายปัจจัยภายนอก ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ เงินทุน ขอบเขต และเวลา ส่วนปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณสมบัติส่วนบุคคล เช่น ทักษะการรับรู้ ความสามารถในการปรับตัว อดทน กล้าหาญ ที่ผู้นำควรส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดความสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์กร

ดุลยวัฒน์ นวมนาค และคณะ (2549, หน้า 6) กล่าวว่า การได้รับทรัพยากร หมายถึง การที่ครูในสถานศึกษา ได้รับสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงิน บุคลากร วัสดุต่างๆ เวลา

จากความหมายของการได้รับทรัพยากร สรุปความหมาย ได้ว่า คือการที่ผู้บริหาร เสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนใช้อำนาจความสะดวก และสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งปัจจัยภายนอก เช่น วัสดุอุปกรณ์ เงินทุน เวลา บุคลากร ขอบเขต รางวัลตอบแทน และปัจจัยภายใน คือ คุณสมบัติส่วนบุคคลเช่น ทักษะการรับรู้ ความอดทน ความกล้าหาญ ความสามารถในการปรับตัว

4. ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

มีผู้ให้ความหมายของการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนี้

อารี แดงอุทัย (2541, หน้า 10) กล่าวว่า การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ครูมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับผิดชอบในงานที่ทำหาคความสามารถ

ดุลยวัฒน์ นวมนาค และคณะ (2549, หน้า 6) กล่าวว่า การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ครูในสถานศึกษา มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับผิดชอบงานที่ทำหาคความสามารถ รับผิดชอบงานที่ยุ่ยาก ซับซ้อนมากขึ้น

ปิยธิดา วรญาโณปกรณ์ (2546, หน้า 8) กล่าวว่า การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารให้โอกาสครูได้พัฒนาความก้าวหน้าตามเส้นทางในการประกอบวิชาชีพครู ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น

จากความหมายของการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สรุปความหมาย ได้ว่า คือการที่ผู้บริหารเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ได้พัฒนาความก้าวหน้าตามเส้นทางในการประกอบวิชาชีพครูได้รับผิดชอบงานที่ทำหาคความสามารถ และรับผิดชอบงานที่ยุ่ยาก ซับซ้อนมากขึ้น

5. ด้านการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ

มีผู้ให้ความหมายของการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ ดังนี้

อารี แดงอุทัย (2541, หน้า 10) กล่าวว่า การเพิ่มพูนความสามารถ และทักษะ หมายถึง การที่ครูมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เข้าร่วมประชุมวิชาการ รวมถึงการมีโอกาสได้ลาศึกษาต่อเนื่อง ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว

ดุลยวัฒน์ นวมนาค และคณะ (2549, หน้า 6) กล่าวว่า การเพิ่มพูนความสามารถ และทักษะหมายถึง การที่ครูในสถานศึกษาได้มีโอกาสเข้ารับการสัมมนาศึกษาดูงาน เข้าร่วมประชุมวิชาการ ตลอดจนมีโอกาสได้ลาศึกษาต่อเนื่องทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงมีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้งานที่ซับซ้อนยุ่งยากมากขึ้น

แคนเตอร์ (Canter, 1977 อ้างอิงใน ดุลยวัฒน์ นวมนาค และคณะ 2549, หน้า 27) กล่าวว่า การเพิ่มพูนความสามารถและทักษะหมายถึง การมีโอกาสได้รับการอบรม สัมมนาการเข้าร่วมประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน ตลอดจนการอนุญาตให้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน และต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่อง เพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงานมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว

จากความหมายของการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะสรุปความหมายได้ว่า คือ การที่ผู้บริหารเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมีโอกาสเข้ารับการอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน เข้าร่วมประชุมวิชาการ การลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน การฝึกปฏิบัติเรียนรู้งานที่ซับซ้อนยุ่งยากมากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่อง

6. ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ

มีผู้ให้ความหมายของการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ ดังนี้

อารี แดงอุทัย (2541, หน้า 10) กล่าวว่า การยกย่องชมเชยและการยอมรับ หมายถึง ครูมีโอกาสได้รับคำยกย่องชมเชยหรือได้รับรางวัลตอบแทนจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา อันเนื่องมาจากสัมฤทธิ์ผลในงาน และได้รับการยอมรับความสามารถ

ดุลยวัฒน์ นวมนาค และคณะ (2549, หน้า 6) กล่าวว่า การยกย่องชมเชยและการยอมรับหมายถึง ครูในสถานศึกษามีโอกาสได้รับการยกย่องชมเชย หรือได้รับรางวัลตอบแทนจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา อันเนื่องมาจากสัมฤทธิ์ผลในงาน อีกทั้งได้รับการยอมรับในความสามารถ

แคนเตอร์ (Canter, 1977 อ้างอิงใน ดุลยวัฒน์ นวมนาค และคณะ 2549, หน้า 27) กล่าวว่า การยกย่องชมเชยและการยอมรับ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บังคับบัญชาได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการยอมรับการแสดงความยินดี หรือได้รับรางวัลผลตอบแทนจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจากผู้ร่วมงานในฐานะที่ปฏิบัติงานดีซึ่งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าคุณค่า

จากความหมายของการยกย่องชมเชยและการยอมรับ สรุปความหมายได้ว่า คือ การที่ผู้บริหารเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมีโอกาสได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการยอมรับในความสามารถ การแสดงความยินดี ได้รับรางวัลผลตอบแทน อันเนื่องมาจากสัมฤทธิ์ผลในการทำงานเป็นการสร้างขวัญกำลังใจทำให้เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าคุณค่า

7. ด้านการได้รับอิสระ

มีผู้ให้ความหมายของการได้รับอิสระ ดังนี้

ปิยธิดา วรรณโณปกรณ์ (2546, หน้า 8) กล่าวว่า การได้รับอิสระ หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ของครูว่าตนสามารถดำเนินการเกี่ยวกับงานสอนหรืองานในหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจตัดสินใจดำเนินการ หรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และสามารถแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาผลงานของตนเองได้อย่างอิสระ

ดุษฎีวัฒน์ นวมนาค และคณะ (2549, หน้า 7) กล่าวว่า การได้รับอิสระ หมายถึง ครูในสถานศึกษามีเสรีภาพทางความคิดมีอิสระในการกระทำ และสามารถควบคุมการทำงานของตนเองตามขอบเขตวิชาชีพ มีอิสระในการแสวงหาแนวทางปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีความเป็นตัวของตัวเอง

บราวน์ (Brown, 1986, pp. 57-62 อ้างอิงใน ดุษฎีวัฒน์ นวมนาค และคณะ 2549, หน้า 24) กล่าวว่า การได้รับอิสระ หมายถึงมีอิสระในการทำงานตามขอบเขตหน้าที่ คิดสร้างสรรค์ มีอิสระในการแสวงหาวิธีการทำงานที่ก่อให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการได้รับอิสระ สรุปความหมาย ได้ว่า คือการที่ผู้บริหารเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนรู้สึกว่าคุณมีเสรีภาพทางความคิด มีอิสระในการทำงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการสอนด้วยตนเอง มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์แสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน ส่งผลให้มีความเป็นตัวของตัวเอง งานสำเร็จตามเป้าหมาย

8. ด้านการได้รับความไว้วางใจ

มีผู้ให้ความหมายของการได้รับความไว้วางใจ ดังนี้

ดุษฎีวัฒน์ นวมนาค และคณะ (2549, หน้า 7) กล่าวว่า การได้รับความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ เชื่อถือ และเห็นคุณค่าความสามารถของครูในสถานศึกษา โดยแสดงทางการกระทำหรือคำพูดที่บ่งบอกถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของครูในสถานศึกษา หรือโดยการสนับสนุนส่งเสริม ช่วยเหลือในการเผชิญปัญหา อันส่งผลให้ครูในสถานศึกษาทำงานด้วยความมั่นใจและรู้สึกว่าคุณค่าต่อสถานศึกษา

บราวน์ (Brown, 1986, pp. 57-62 อ้างอิงใน ดุษฎีวัฒน์ นวมนาค และคณะ 2549, หน้า 24) กล่าวว่า การได้รับความไว้วางใจหมายถึง ผู้บริหารมีความไว้วางใจ และเชื่อมั่นว่า ผู้ปฏิบัติหน้าที่ประจำการซึ่งอยู่ในความดูแลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย หากระบบการสนับสนุนดีพอ แต่ถ้าผู้บริหารมีความระแวงหรือไม่ไว้วางใจในตัวผู้ปฏิบัติงาน คอยควบคุมกำกับหรือติดตามผลงานอย่างเข้มงวด จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่ไว้วางใจผู้บริหารเช่นกัน ทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

กาญจนา ทรรพนนท์ (2547, หน้า 42) กล่าวว่า การได้รับความไว้วางใจหมายถึง การสร้างความไว้วางใจ เคารพเชื่อถือเป็นกันและกัน ทั้งในระหว่างบุคลากร บุคลากรกับฝ่ายบริหาร และส่งเสริมคุณธรรมน้ำใจของความเป็นที่มั่งคั่ง

จากความหมายของการได้รับความไว้วางใจสรุปความหมายได้ว่า คือการที่ผู้บริหารเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนได้รับความไว้วางใจ ความเคารพเชื่อถือ เห็นคุณค่าในความสามารถ และเชื่อมั่นว่าปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเผชิญกับปัญหาโดยเน้นคุณธรรมน้ำใจ ความเป็นทีมเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

9. ด้านการได้รับความเคารพ

มีผู้ให้ความหมายของการได้รับความเคารพ ดังนี้

ดุษฎีวัฒน์ นวมนาค และคณะ (2549, หน้า 7) กล่าวว่า การได้รับความเคารพ หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ และยอมรับในความเป็นครู ในสถานศึกษา รวมถึงยอมรับในความรู้ความสามารถ ความคิดเห็นและการกระทำ ตลอดจนการตัดสินใจ

บราวน์ (Brown, 1986, pp. 57-62 อ้างอิงใน ดุษฎีวัฒน์ นวมนาค และคณะ 2549, หน้า 24) กล่าวว่า การได้รับความเคารพหมายถึงในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรนั้น ทุกคนต่างมีความสามารถและลักษณะเฉพาะของแต่ละคน ซึ่งต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับ โดยจะต้องเคารพในความสามารถ ความคิด และการกระทำของแต่ละคน ตลอดจนตระหนักถึงคุณค่าของแต่ละคน

โรดเวล (Rodwel, 1996, pp. 305-313 อ้างอิงใน ดุษฎีวัฒน์ นวมนาค และคณะ 2549, หน้า 24) กล่าวว่า การได้รับความเคารพนับถือเป็นสิ่งสำคัญที่นำไปสู่การเสริมสร้างพลังในงาน และผู้ปฏิบัติงานทุกคนควรตระหนักถึง และยอมรับความเชื่อในจุดมุ่งหมายของแต่ละคน

จากความหมายของการได้รับความเคารพสรุปความหมายได้ว่าคือการที่ผู้บริหารเสริมสร้างและเห็นความสำคัญ เคารพในความรู้ความสามารถ ยอมรับในการตัดสินใจ การกระทำ เห็นคุณค่าในความเป็นครูในโรงเรียนของแต่ละคน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน

10. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ

มีผู้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ดังนี้

ปิยธิดา วรรณโณปกรณ์ (2546, หน้า 7) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมตัดสินใจหมายถึงการที่ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายนโยบายการปฏิบัติงานของโรงเรียน การจัดสรรงบประมาณ การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมหรือโครงการฝึกอบรมต่างๆ และร่วมวางแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของโรงเรียน

เดอเซนโซ และรอบบิน (Densio and Robbin 1994 อ้างอิงใน ดุษฎีวัฒน์ นวมนาค และคณะ 2549, หน้า 14) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมตัดสินใจ หมายถึง การมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรและตัดสินใจโดยรวม เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา เพื่อให้

องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรนอกเหนือไปจากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานเพิ่มขึ้นแล้ว ระบบการบริหารแบบการใช้เสริมสร้างพลังอำนาจนี้ มีลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งคือ บุคลากรในองค์กรแต่ละคนจะต้องมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและบริหารองค์กรในเรื่องที่สำคัญมากขึ้นด้วยการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร จะทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าเพราะการระดมความคิดจากทุกฝ่ายจะนำไปสู่การเรียนรู้ใหม่จากมุมมองที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้นด้วย จะทำให้เกิดเป้าหมายที่ดีกว่าเดิมและมีความเหมาะสมกับการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด และความก้าวหน้าขององค์กรทั้งในสภาวะปัจจุบันและอนาคตด้วย

สก๊อต และเจฟฟ (Scott and Jaffe, 1991 อ้างอิงใน ดุลยวัฒน์ นวมานาค และคณะ, 2549, หน้า 20) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมตัดสินใจ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการควบคุมหรือตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวผู้ปฏิบัติงานเอง

จากความหมายของการมีส่วนร่วมตัดสินใจสรุปความหมาย ได้ว่าคือการทำที่ผู้บริหารเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการกำหนดจุดมุ่งหมายนโยบาย การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำกิจกรรมโครงการ การวางแผนปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนการสอน การควบคุมและการตัดสินใจในการทำงาน เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลาทำให้โรงเรียนมีความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนามากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร

วันเพ็ญ ฐปอินทร์ (2556) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ใน 7 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจข่าวสาร และอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ใน 3 ด้านคือ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์และความต้องการการเจริญก้าวหน้า รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ผลวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรรณชญา พยมหล (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนอำเภอไพศาลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนอำเภอไพศาลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ปี พ.ศ. 2556 จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 73 ข้อ โดยหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ผลวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอไพศาลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนอำเภอไพศาลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ทั้ง 4 งานอยู่ในระดับมาก 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนอำเภอไพศาลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ รายด้านปรากฏผลดังนี้ ด้านอำนาจการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในงานบริหารงบประมาณอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้านอำนาจตามกฎหมายมีความสัมพันธ์กับงานบริหารวิชาการอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อำนาจอ้างอิงมีความสัมพันธ์กับงานบริหารวิชาการอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนอำนาจการบังคับและอำนาจเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภูวนาท เฟื่องฟูง (2556) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุโขทัย เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา บรรยายภาคองค์การในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยายภาคองค์การในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือครู 302 คน สุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุโขทัย เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการใช้อำนาจข้อมูลข่าวสารมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอำนาจแบบอื่นๆ เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีการใช้อำนาจจากการบังคับสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก 2) บรรยายภาคองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุโขทัย เขต 1 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบรรยายภาคองค์การแบบอิสระ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบรรยายภาคองค์การแบบอื่นๆ เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นบรรยายภาคองค์การแบบควบคุมและแบบรวบอำนาจ ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับบรรยายภาคองค์การสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยายภาคองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุโขทัย เขต 1 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่าส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่การใช้อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจจากการอ้างอิง อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจจากข้อมูลข่าวสาร และอำนาจการเชื่อมโยง ไม่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับบรรยายภาคแบบรวบอำนาจ

สุภภัทร ช้างนะ (2555) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยายภาคองค์การของโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยายภาค องค์การของโรงเรียนในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้สอน จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้

อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่อยู่ในอันดับแรก คือ ด้านการใช้ อำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสาร รองลงมาคือ ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมาย และ ด้านที่อยู่ใน อันดับสุดท้าย คือ ด้านการใช้อำนาจจากการให้รางวัล 2) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่อยู่ใน อันดับแรก คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความจงรักภักดี รองลงมาคือ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความท้าทาย และความรับผิดชอบ และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในลำดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อค้นพบ จากการวิจัย คือ การใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ ของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องใช้อำนาจที่เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ มากขึ้น

สุพัตรา เพ็ญหาญ (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อศึกษา การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานของครู และความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำนวน 277 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจ ความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอำนาจการให้โทษ อยู่ในระดับปานกลาง 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานของครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความ พยายามทำงานให้ดี ด้านการตัดสินใจได้ ด้านการทำงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้านการทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ และด้านการพัฒนาวิธีการทำงาน 3) การใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน ของครู อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ การใช้อำนาจตามกฎหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานของครู ด้านการตัดสินใจได้ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การใช้อำนาจ ตามกฎหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานของครูด้านการทำงานให้ได้ผล

งานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการใช้อำนาจการอ้างอิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานของครู ด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการใช้อำนาจการให้โทษมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานของครู ด้านความพยายามทำงาน ให้ดี อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฬิมพา ผันประเสริฐ (2549) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามฝ่ายการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2 จำนวน 166 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณ ค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert) จำนวน 46 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Test) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามฝ่ายการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามฝ่ายการปฏิบัติงานเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ฝ่ายบุคคลและฝ่ายบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมาก ฝ่ายงบประมาณและฝ่ายวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามฝ่ายการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามฝ่ายการปฏิบัติงาน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายวิชาการฝ่ายบริหารทั่วไป และฝ่ายงบประมาณ ตามลำดับ 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความเห็นของครู จำแนกตามฝ่ายการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามฝ่ายการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่าฝ่ายบุคคลและฝ่ายวิชาการมีความทุ่มเทมากกว่าฝ่ายงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ธนิตย์ ทองทนาย (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 298 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 97 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวมและรายด้าน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณรงค์ สุขถนอม (2548) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .01$) และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน และโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยุภา จันทะบุตร (2551) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอน จำนวน 320 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจ

ของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 2 ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจเชี่ยวชาญ ด้านที่อยู่ในระดับน้อยคือ อำนาจการบังคับ

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ศึกษามีทั้งหมด 9 คน เป็นงานวิจัยระดับปริญญาโท ที่ทำในช่วงปี 2548 – 2556 กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นครูและผู้บริหาร เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ t-Test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย สถิติทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. งานวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู

ดุษฎีวัฒน์ นวมานาค และคณะ (2549) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาระดับช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาระดับช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูที่สอนอยู่ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับชั้นการศึกษาที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าทุกด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับอำนาจ ด้านการได้รับโอกาส ด้านการได้รับอิสระ ด้านการได้รับความไว้วางใจด้านการได้รับความเคารพ อยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาในทุกด้าน ได้แก่ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ฉวีวรรณ ศรีสวัสดิ์ และคณะ (2548) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพิษณุโลก การเสริมสร้าง

พลังอำนาจครูตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 337 คน ซึ่งมาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ตามความคิดเห็นของครู เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการศึกษา) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ทุกรายการอยู่ในระดับสูง 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ทุกรายการอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพิษณุโลก มีความสัมพันธ์ทางบวกสูง กับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อารี แดงอุทัย (2541) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล ในเขตการศึกษา 12 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานครูโรงเรียนเทศบาล ในเขตการศึกษา 12 จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไค-สแควร์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย จากการศึกษาพบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล ในเขตการศึกษา 12 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการให้อำนาจอยู่ในระดับ การให้โอกาสอยู่ในระดับสูง 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล ในเขตการศึกษา 12 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน 3) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล ในเขตการศึกษา 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนประเภทเทศบาลและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล ในเขตการศึกษา 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

กุหลาบ บึงไธย (2551) ได้ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำพู เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างคือ ครู จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ (t-Test) สถิติทดสอบ (F-Test) และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ผลการวิจัยพบว่า ครูมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้รับอำนาจ

วิทยา ยี่สารพัฒน์ (2549) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าต่อตนเองกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารจำนวน 135 คน และครูผู้สอนจำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ผลการวิจัยพบว่า ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูงซึ่งผู้บริหารมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพด้านการเข้าถึงโอกาสมากกว่าด้านการเข้าถึงอำนาจ ลำดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพผู้บริหารเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ การส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถ การเข้าถึงความก้าวหน้าในการทำงาน และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ศึกษามีทั้งหมด 5 คน เป็นงานวิจัยระดับปริญญาโท ที่ทำในช่วงปี 2541 – 2551 กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นครู และผู้บริหาร เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย สถิติทดสอบ t-Test, F-Test และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก หรือสูง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของระเบียบวิธีการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือ และหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวนโรงเรียน 42 โรงเรียน จำนวนครู 640 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวนโรงเรียน 42 โรงเรียน จำนวนครู 640 คน ที่ได้จากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Robert V.Krejcie and Daryle W. Morgan, อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 117) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนครู 242 คน ผู้วิจัยได้กำหนดการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) ตามจำนวนโรงเรียนอย่างเป็นสัดส่วน และดำเนินการสุ่มอย่างง่าย ดังแสดงรายละเอียดของประชากร และกลุ่มตัวอย่างใน ตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างครูที่ใช้ในการศึกษาของโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์ เขต 2

ลำดับที่	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.	วัดหนองปลาไหล	13	5
2.	บ้านจิวแบ้	14	5
3.	ไทยรัฐวิทยา 59 (วัดสังฆวิจิตร)	10	4
4.	วัดบ้านไผ่	12	5
5.	วัดบางแก้ว (บางแก้วพิทยาคม)	12	5
6.	วัดประสาทวิถึ	8	3
7.	วัดมงคลสถิตย์	15	6
8.	บ้านบึงราชบุรี	12	5
9.	วัดเทพสถาพร	9	3
10.	วัดหนองตางู	20	8
11.	วัดจิกลาด	13	5
12.	วัดบ้านคลอง	15	6
13.	บ้านดอนจันทน์	15	6
14.	บ้านบึงหล่ม	16	6
15.	บ้านบ่อกะปุง	11	4
16.	วัดบ้านไร่	20	7
17.	วัดสวนหลวง	11	4
18.	บ้านมาบแก	7	3
19.	ไตรประชาสามัคคี	12	5
20.	บ้านโพธิ์ศรีสามัคคี	14	5
21.	บ้านบุรีรัมย์	14	5
22.	ชุมชนบ้านดอนไม้	7	3
23.	วัดหนองยาว	15	6
24.	บ้านศรีไกรลาส	13	5
25.	บ้านคลองน้ำโจน	14	5

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
26.	บ้านคลองไทร	25	9
27.	บ้านตลุกข่อยน้ำ	18	7
28.	บ้านตะกรุด	14	5
29.	บ้านตะแบกงาม	14	5
30.	บ้านปางขนุน	11	4
31.	บ้านปางสุด	27	10
32.	บ้านวังชุมพร	24	9
33.	บ้านหินดาต	13	5
34.	บ้านใหม่ศรีนคร	13	5
35.	อนุบาลแม่วังก์(บ้านมฤคทายวัน)	17	6
36.	บ้านคลองสมบูรณ	20	8
37.	บ้านท่ามะกรูด	14	5
38.	บ้านพนาสวรรค์	16	6
39.	สวนป่าแม่กะสี	20	7
40.	อนุบาลแม่เปิน(บ้านตลุกตาสาม)	45	17
41.	บ้านปางสวรรค์	14	5
42.	เขานินกราวประชาสรรค์	13	5
รวม		640	242

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยจัดอันดับคุณภาพออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งประกอบด้วยเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหาร นักวิจัยได้ยกตัวอย่างแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ มากมาย ผู้วิจัยได้นำประเด็นดังกล่าวมารวบรวมแจกแจงความถี่ ได้ตัวแปรที่มีค่าความถี่มากที่สุดที่จะศึกษา 7 ด้าน คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล จำนวน 6 ข้อ ด้านอำนาจตามกฎหมาย จำนวน 7 ข้อ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ จำนวน 6 ข้อ ด้านอำนาจการบังคับ จำนวน 5 ข้อ ด้านอำนาจการอ้างอิง จำนวน 5 ข้อ ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสารจำนวน 4 ข้อ และด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยงจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) โดยเรียงลำดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับมาก

3 หมายถึง มีการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจครู นักวิจัยได้ยกตัวอย่างแนวคิดทฤษฎีต่างๆ มากมาย ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎี เพื่อรวบรวมคัดเลือกเป็นตัวแปรที่สำคัญได้ประเด็นเนื้อหาที่จะศึกษา 10 ด้าน คือด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารจำนวน 4 ข้อ ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจำนวน 5 ข้อ ด้านการได้รับทรัพยากรจำนวน 5 ข้อ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจำนวน 3 ข้อ ด้านการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะจำนวน 4 ข้อ ด้านการยกย่องชมเชย และการยอมรับจำนวน 3 ข้อด้านการได้รับอิสระจำนวน 4 ข้อ ด้านการได้รับความไว้วางใจจำนวน 3 ข้อ ด้านการได้รับความเคารพจำนวน 4 ข้อ และด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ

จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) โดยเรียงลำดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูในระดับมาก

3 หมายถึง มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูในระดับน้อยที่สุด

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยมีวิธีการสร้าง ดังนี้

2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดตัวแปรและนิยามศัพท์เฉพาะ กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างใช้อำนาจของผู้บริหารและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้

2.2 สร้างแบบสอบถามตามตัวแปรและนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนด

2.3 นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณาเบื้องต้นและทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านดังรายนามต่อไปนี้

2.4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรรถวุฒิ จารุสาธิต อาจารย์พิเศษประจำภาควิชาบริหาร และพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร และพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2.4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่ม้อย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร และพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2.4.4 นางจิตติมา พงษ์ไพบูลย์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

2.4.5 นางสาวชญาภา หวลหอม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านปางสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษาที่เหมาะสมซึ่งค่า IOC จะมีเกณฑ์การพิจารณา 3 ระดับ คือ

ถ้าคะแนนเป็น -1 แสดงว่า ข้อคำถามไม่เหมาะสมกับเนื้อหา

ถ้าคะแนนเป็น 0 แสดงว่า ข้อคำถามไม่แน่ใจว่าเหมาะสมกับเนื้อหา

ถ้าคะแนนเป็น +1 แสดงว่า ข้อคำถามเหมาะสมกับเนื้อหา

โดยหากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จะมีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 – 1.00 จึงจะสามารถนำข้อคำถามนั้นไปใช้ได้ (พงวิรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 117) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC การใช้อำนาจของผู้บริหารมีค่าอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00 และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูมีค่าอยู่ระหว่าง 0.8 – 1.00 (รายละเอียดดังภาคผนวก ง) แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมอีกครั้ง

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (ปกรณ ประจันบาน, 2552, หน้า 179) พบว่าผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นการใช้อำนาจของผู้บริหารและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูเท่ากับ .98 (รายละเอียดดังภาคผนวก จ)

2.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเพื่อนำมาวิเคราะห์ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามวิธีและขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

2. นำหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัยไปติดต่อขออนุญาตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เพื่อประสานขอความร่วมมือกับผู้บริหารของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาส่งเอกสารไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 ฉบับ โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการส่ง และเก็บแบบสอบถามทางไปรษณีย์ บางส่วนเก็บแบบสอบถามด้วยตัวเอง

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 213 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88 แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด ทำการลงข้อมูลตามความคิดเห็นจากแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาแยกวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert) โดยเรียงลำดับจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับทั้ง 5 ระดับ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เป็นรายด้านและโดยรวม ของคะแนนเป็นตัวชี้วัดนำมาเทียบกับเกณฑ์โดยกำหนดเกณฑ์ และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2532, หน้า 100)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึงมีการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึงมีการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึงมีการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึงมีการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึงมีการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท

(Likert) โดยเรียงลำดับจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับ วัดระดับทั้ง 5 ระดับ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เป็นรายด้าน และโดยรวม ของคะแนนเป็นตัวชี้วัดนำมาเทียบกับเกณฑ์โดยกำหนดเกณฑ์ และแปลความหมาย ของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2532, หน้า 100)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึงมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูในระดับ
มากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึงมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูในระดับ มาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึงมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูในระดับ

ปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึงมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูในระดับ น้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึงมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูในระดับ

น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของ ผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับใด โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ของ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .81 ขึ้นไปถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับ สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .61 - .80 ขึ้นไปถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับ ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .41 - .60 ขึ้นไปถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .21 - .40 ขึ้นไปถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับ ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .20 ลงมาถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
P	แทน	การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวมทุกด้าน
Pa ₁	แทน	การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการให้รางวัล
Pb ₂	แทน	การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจตามกฎหมาย
Pc ₃	แทน	การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ
Pd ₄	แทน	การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการบังคับ
Pe ₅	แทน	การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการอ้างอิง
Pf ₆	แทน	การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร
Pg ₇	แทน	การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง
E	แทน	การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโดยรวมทุกด้าน
Ea ₁	แทน	การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร
Eb ₂	แทน	การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน
Ec ₃	แทน	การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับทรัพยากร
Ed ₄	แทน	การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน
Ee ₅	แทน	การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถ และทักษะ

Ef ₆	แทน	การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ
Eg ₇	แทน	การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับอิสระ
Eh ₈	แทน	การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับความไว้วางใจ
Ei ₉	แทน	การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับความเคารพ
Ej ₁₀	แทน	การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอนปรากฏผลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวนโรงเรียน 42 โรงเรียน จำนวนครู 213 คน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ดังตาราง

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ปีการศึกษา
2557 จำนวนโรงเรียน 42 โรงเรียน จำนวนครู 213 คน จำแนกตามเพศ ระดับ
การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไป	n = 213	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	67	31.5
- หญิง	146	68.5
ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	126	52.9
- ปริญญาโท	84	39.4
- ปริญญาเอก	3	1.4
ประสบการณ์ในการทำงาน		
- ต่ำกว่า 10 ปี	85	39.9
- 11-20 ปี	32	15.0
- มากกว่า 20 ปี	96	45.1
ขนาดของโรงเรียน		
- โรงเรียนขนาดเล็ก	13	6.1
- โรงเรียนขนาดกลาง	128	60.1
- โรงเรียนขนาดใหญ่	72	33.8

จากตาราง 4 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 213 คน จำแนกตามเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 น้อยสุดเป็นเพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 จำแนกตามระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 น้อยสุดอยู่ในระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 น้อยสุดมี

ประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1 รองลงมาเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 น้อยสุดเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวนโรงเรียน 42 โรงเรียน จำนวนครู 213 คน ได้ผล ดังตาราง

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้าน

การใช้อำนาจของผู้บริหาร	n = 213		ระดับ
	\bar{x}	S.D.	
1. ด้านอำนาจการให้รางวัล	3.99	0.74	มาก
2. ด้านอำนาจตามกฎหมาย	3.99	0.71	มาก
3. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	4.02	0.78	มาก
4. ด้านอำนาจการบังคับ	3.89	0.77	มาก
5. ด้านอำนาจการอ้างอิง	4.14	0.80	มาก
6. ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร	4.23	0.77	มาก
7. ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง	4.09	0.78	มาก
รวมทุกด้าน	4.04	0.69	มาก

จากตาราง 5 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ด้านอำนาจการอ้างอิง ($\bar{X} = 4.14$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านอำนาจการบังคับ ($\bar{X} = 3.89$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล

ด้านอำนาจการให้รางวัล	n = 213		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับครูตามความรู้ ความสามารถ	3.98	0.93	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยมอบหมายความรับผิดชอบหรืองานที่มีความสำคัญด้วยความเป็นธรรม	4.08	0.89	มาก
3. ผู้บริหารให้สิ่งของรางวัลเมื่อครูทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	3.65	1.01	มาก
4. ผู้บริหารจัดสวัสดิการหรือให้สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของครู	3.97	0.91	มาก
5. ผู้บริหารยกย่องชมเชยในการทำความดี ส่งเสริมครูให้ได้รับการพัฒนา มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	4.14	0.89	มาก
6. ผู้บริหารให้การยอมรับ ประกาศยกย่องเกียรติคุณแก่ครูที่ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ	4.11	0.86	มาก
รวม	3.99	0.74	มาก

จากตาราง 6 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารยกย่องชมเชยในการทำความดี ส่งเสริมครูให้ได้รับ

การพัฒนาที่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้การยอมรับ ประกาศยกย่องเกียรติคุณแก่ครูที่ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ ($\bar{X} = 4.11$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้สิ่งของรางวัลเมื่อครูทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.65$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย

ด้านอำนาจตามกฎหมาย	n = 213		ระดับ
	\bar{x}	S.D.	
1. ผู้บริหารออกคำสั่งหรือสั่งงานครูชัดเจน ละเอียดไม้อคลุ่คเค็รือ ตามขั้นตอนตามสายงานบังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย	4.08	0.76	มาก
2. ผู้บริหารมอบหมายงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของครูตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย	4.17	0.77	มาก
3. ผู้บริหารใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เท่าเทียม เป็นธรรมในการทำงาน	3.86	0.93	มาก
4. ผู้บริหารนิเทศกำกับติดตามผลงาน ชี้แนะครูให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด	3.86	0.97	มาก
5. ผู้บริหารมีหลักการและเหตุผลในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	4.02	0.83	มาก
6. ผู้บริหารใช้อำนาจในการบริหารงานของโรงเรียนได้อย่างครบถ้วนก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ	3.95	0.94	มาก
7. ผู้บริหารแสดงให้เห็นการยอมรับการมีอำนาจในการสั่งการสนับสนุนหรือตัดสินใจขาดในการปฏิบัติงาน	3.95	0.84	มาก
รวม	3.99	0.71	มาก

จากตาราง 7 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารมอบหมายงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของครู ตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ ผู้บริหารออกคำสั่งหรือสั่งงานครู ชัดเจน ละเอียดไม้อคลุ่มเครือ ตามขั้นตอนตามสายงานบังคับบัญชาที่ขอด้วยกฎหมาย ($\bar{X} = 4.08$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เท่าเทียม เป็นธรรมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.86$) และผู้บริหารนิเทศกำกับติดตามผลงาน ซึ่งแนะครูให้ปฏิบัติ ตามระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.86$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	n = 213		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในหลักการบริหารงานต่างๆ เป็นที่ยอมรับและสามารถปฏิบัติตามได้	4.12	0.85	มาก
2. ผู้บริหารมีทักษะเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติให้เห็นเป็นตัวอย่างแก่ครูได้	4.06	0.91	มาก
3. ผู้บริหารสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและรวดเร็ว	3.95	0.90	มาก
4. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม กล้าคิดกล้าทำโครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ภายใต้งบของเงินของโรงเรียน	4.02	0.96	มาก
5. ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำหรือนำประสบการณ์เทคนิคต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมาถ่ายทอดให้กับครู	4.01	0.89	มาก
6. ผู้บริหารสามารถบริหารงานจนเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดี สามารถเป็นแบบอย่างกับครูและบุคคลทั่วไป	3.98	0.88	มาก
รวม	4.02	0.78	มาก

จากตาราง 8 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในหลักการบริหารงานต่างๆ เป็นที่ยอมรับและสามารถปฏิบัติตามได้ ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีทักษะเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติให้เห็นเป็นตัวอย่างแก่ครูได้ ($\bar{X} = 4.06$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.95$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ

ด้านอำนาจการบังคับ	n = 213		ระดับ
	\bar{x}	S.D.	
1. ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบระเบียบ วินัย ข้อบังคับของทางราชการและบทลงโทษเมื่อกระทำความผิด	4.10	0.81	มาก
2. ผู้บริหารวางกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ ตรวจสอบควบคุมดูแลและเร่งรัดการปฏิบัติงานของครูอย่างเคร่งครัด	3.96	1.03	มาก
3. ผู้บริหารนิเทศ ติดตามให้ครูปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและทันตามเวลาที่กำหนด	3.85	0.90	มาก
4. ผู้บริหารตักเตือนให้คำแนะนำแก่ครูหรือใช้เทคนิคทางการบริหารในกรณีที่เป็นความผิดเล็กน้อย	3.78	0.90	มาก
5. ผู้บริหารมีการพิจารณาลงโทษครูที่ทำผิดวินัยด้วยความยุติธรรม ละเอียดรอบคอบและสมเหตุสมผล	3.83	0.97	มาก
รวม	3.89	0.77	มาก

จากตาราง 9 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบระเบียบ วินัย ข้อบังคับของทางราชการ และบทลงโทษเมื่อกระทำความผิด ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ ผู้บริหารวางกฎเกณฑ์ ระเบียบ

ข้อบังคับ ตรวจสอบควบคุมดูแลและเร่งรัดการปฏิบัติงานของครูอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.96$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารตักเตือนให้คำแนะนำแก่ครูหรือใช้เทคนิคทางการบริหารในกรณีที่เป็นความผิดเล็กน้อย ($\bar{X} = 3.78$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้านอำนาจการอ้างอิง

ด้านอำนาจการอ้างอิง	n = 213		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารประพฤติตนดี มีศีลธรรม มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบและเป็นแบบอย่างที่ดี	4.07	0.96	มาก
2. ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี น่านับถือ น่าเคารพยกย่อง	4.17	0.84	มาก
3. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกันเองไม่ถือตัว เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทำให้ครูเลื่อมใสศรัทธาและจงรักภักดี	4.25	0.85	มาก
4. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่น สร้างแรงจูงใจให้ครูอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	4.14	0.91	มาก
5. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำใช้เทคนิคการบริหารจนเป็นที่ยอมรับของครูและอยากที่จะทำงานร่วมด้วย	4.08	0.89	มาก
รวม	4.14	0.80	มาก

จากตาราง 10 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้านอำนาจการอ้างอิงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกันเองไม่ถือตัว เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทำให้ครูเลื่อมใสศรัทธาและจงรักภักดี ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี น่านับถือ น่าเคารพยกย่อง ($\bar{X} = 4.17$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารประพฤติตนดี มีศีลธรรม มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบและเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.07$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร

ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร	n = 213		ระดับ
	\bar{x}	S.D.	
1. ผู้บริหารสนใจใฝ่รู้ข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการ บริหารงาน	4.28	0.90	มาก
2. ผู้บริหารวิเคราะห์และใช้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย นำเชื่อถือ มีแหล่งอ้างอิงประกอบการตัดสินใจเพื่อให้เกิดประโยชน์ใน การสั่งการบริหารงาน	4.23	0.85	มาก
3. ผู้บริหารนำข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ทันเหตุการณ์จาก สื่อต่างๆ มาแนะนำให้ครูทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.26	0.82	มาก
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจนเข้าใจง่าย และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสื่อสาร	4.16	0.92	มาก
รวม	4.23	0.77	มาก

จากตาราง 11 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับ
มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสนใจใฝ่รู้ข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการ
บริหารงาน ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ ผู้บริหารนำข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ทันเหตุการณ์จากสื่อ
ต่างๆ มาแนะนำให้ครูทราบอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.26$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมี
ความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจนเข้าใจง่ายและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสื่อสาร
($\bar{X} = 4.16$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง	n = 213		ระดับ
	\bar{x}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการสื่อสารและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลและ หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.19	0.85	มาก
2. ผู้บริหารมีความสามารถนำบุคคลสำคัญจากหน่วยงานอื่น มามีส่วนร่วมในการพัฒนาและทำกิจกรรมภายในโรงเรียน	4.07	0.89	มาก
3. ผู้บริหารสามารถหางบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น หรือชุมชนมาร่วมพัฒนาโรงเรียน	4.04	0.92	มาก
4. ผู้บริหารสามารถประสานประโยชน์สร้างเครือข่ายอย่าง กว้างขวางในการสนับสนุนการบริหารโรงเรียน	4.06	0.92	มาก
รวม	4.09	0.78	มาก

จากตาราง 12 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับ
มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสื่อสารและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล และ
หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถนำ
บุคคลสำคัญจากหน่วยงานอื่นมามีส่วนร่วมในการพัฒนาและทำกิจกรรมภายในโรงเรียน
($\bar{X} = 4.07$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถหางบประมาณสนับสนุนจาก
หน่วยงานอื่น หรือชุมชนมาร่วมพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.04$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลัง
อำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวนโรงเรียน 42 โรงเรียน จำนวนครู 213 คนได้ผล ดังตาราง

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้าน

การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู	n = 213		ระดับ
	\bar{x}	S.D.	
1. ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	4.08	0.61	มาก
2. ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	3.97	0.73	มาก
3. ด้านการได้รับทรัพยากร	3.96	0.70	มาก
4. ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.95	0.78	มาก
5. ด้านการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ	4.10	0.67	มาก
6. ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ	3.93	0.84	มาก
7. ด้านการได้รับอิสระ	3.98	0.69	มาก
8. ด้านการได้รับความไว้วางใจ	4.07	0.66	มาก
9. ด้านการได้รับความเคารพ	4.14	0.67	มาก
10. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ	4.22	0.67	มาก
รวม	4.04	0.60	มาก

จากตาราง 13 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมาคือ ด้านการได้รับความเคารพ ($\bar{X} = 4.14$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ ($\bar{X} = 3.93$)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร

ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	n = 213		ระดับ
	\bar{x}	S.D.	
1. ครูได้รับทราบนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ ขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นอย่างดี	4.15	0.76	มาก
2. ครูได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง	4.05	0.71	มาก
3. ครูมีแหล่งข้อมูลสืบค้นระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่สามารถนำมาใช้สื่อสารสองทางและใช้ประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	4.28	0.70	มาก
4. ผู้บริหารจัดให้มีบอร์ดประชาสัมพันธ์ เครื่องขยายเสียงหรือการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารที่ทันสมัยแจ้งให้ครูทราบได้อย่างทั่วถึงถูกต้องและรวดเร็ว	3.84	0.88	มาก
รวม	4.08	0.61	มาก

จากตาราง 14 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ครูมีแหล่งข้อมูลสืบค้นระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่สามารถนำมาใช้สื่อสารสองทางและใช้ประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.28$) รองลงมาคือ ครูได้รับทราบนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ ขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.15$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารจัดให้มีบอร์ดประชาสัมพันธ์ เครื่องขยายเสียงหรือการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารที่ทันสมัยแจ้งให้ครูทราบได้อย่างทั่วถึงถูกต้อง และรวดเร็ว ($\bar{x} = 3.84$)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน

ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	n = 213		ระดับ
	\bar{x}	S.D.	
1. ครูได้แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการประชุม การจัดทำแผนปฏิบัติการหรือการปฏิบัติงาน	3.99	0.90	มาก
2. ครูได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุน อำนาจความสะดวกและชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.93	0.87	มาก
3. ครูมีโอกาสตัดสินใจในการปฏิบัติงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์สร้างเครือข่ายภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน	3.94	0.77	มาก
4. ผู้บริหารจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้และจัดสรรงบประมาณ ตามความต้องการของครูอย่างเหมาะสม	3.95	0.90	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมความรู้ความสามารถ ทักษะและเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.05	0.87	มาก
รวม	3.97	0.73	มาก

จากตาราง 15 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมความรู้ความสามารถ ทักษะและเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือ ครูได้แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการประชุม การจัดทำแผนปฏิบัติการหรือการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.99$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุน อำนาจความสะดวกและชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.93$)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับทรัพยากร

ด้านการได้รับทรัพยากร	n = 213		ระดับ
	\bar{x}	S.D.	
1. ผู้บริหารจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามความจำเป็น	4.02	0.78	มาก
2. ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในกิจกรรมโครงการได้ทั่วถึงและเหมาะสม	3.92	0.88	มาก
3. ผู้บริหารให้เวลาที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานแก่ครู	4.01	0.78	มาก
4. ผู้บริหารจัดสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.95	0.87	มาก
5. ผู้บริหารให้โอกาสครูคัดเลือกบุคลากรร่วมทำงานตามความรู้ความสามารถ	3.91	0.93	มาก
รวม	3.96	0.70	มาก

จากตาราง 16 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับทรัพยากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามความจำเป็น ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้เวลาที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานแก่ครู ($\bar{X} = 4.01$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้โอกาสครูคัดเลือกบุคลากรร่วมทำงานตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.91$)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	n = 213		ระดับ
	\bar{x}	S.D.	
1. ผู้บริหารมอบหมายให้ครูทำงานที่สำคัญ ทำทหายความสามารถเลือกปฏิบัติงานที่สนใจหรือมีความถนัด	3.88	0.89	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนครูที่มีความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.08	0.83	มาก
3. ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	3.88	0.98	มาก
รวม	3.95	0.78	มาก

จากตาราง 17 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนครูที่มีความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมอบหมายให้ครูทำงานที่สำคัญ ทำทหายความสามารถเลือกปฏิบัติงานที่สนใจหรือมีความถนัด ($\bar{X} = 3.88$) และผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.88$)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถ และทักษะ

ด้านการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ	n = 213		ระดับ
	\bar{x}	S.D.	
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ใหม่ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.29	0.69	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูใช้ความรู้อย่างเต็มความสามารถ มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของโรงเรียน	4.14	0.86	มาก
3. ผู้บริหารมีนโยบายหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบงานภายใน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้งานต่างๆ กัน	3.90	0.97	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้งานที่ใช้ความสามารถมากขึ้น	4.07	0.81	มาก
รวม	4.10	0.67	มาก

จากตาราง 18 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาวิชาการเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ใหม่ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูใช้ความรู้อย่างเต็มความสามารถมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.14$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีนโยบายหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบงานภายในเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้งานต่างๆ กัน ($\bar{X} = 3.90$)

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ

ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ	n = 213		ระดับ
	\bar{x}	S.D.	
1. ผู้บริหารให้รางวัล คำชมเชยเมื่อครูทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์	3.89	0.95	มาก
2. ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณครูที่มีผลงานดีเด่นให้คนทั่วไปรับทราบ	3.94	0.93	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความสำคัญต่อโรงเรียนและเป็นที่ยอมรับในความสามารถจากผู้ร่วมงาน	3.95	0.91	มาก
รวม	3.93	0.84	มาก

จากตาราง 19 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความสำคัญต่อโรงเรียนและเป็นที่ยอมรับในความสามารถจากผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาคือ ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณครูที่มีผลงานดีเด่นให้คนทั่วไปรับทราบ ($\bar{X} = 3.94$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้รางวัล คำชมเชยเมื่อครูทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.89$)

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับอิสระ

ด้านการได้รับอิสระ	n = 213		ระดับ
	\bar{x}	S.D.	
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีอิสระแสวงหาหรือกำหนดวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ	4.01	0.91	มาก
2. ผู้บริหารให้ครูกิจตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานภายในขอบเขตความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.98	0.79	มาก
3. ผู้บริหารให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และในที่ประชุมอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาอย่างสร้างสรรค์	3.94	0.95	มาก
4. ผู้บริหารให้ครูจัดทำสื่อ กำหนดวิธีสอน พัฒนานวัตกรรมทางการเรียนการสอนรวมทั้งการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารไม่ต้องนิเทศอย่างใกล้ชิด	4.00	0.78	มาก
รวม	3.98	0.69	มาก

จากตาราง 20 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับอิสระโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีอิสระแสวงหา หรือกำหนดวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ครูจัดทำสื่อ กำหนดวิธีสอน พัฒนานวัตกรรมทางการเรียนการสอนรวมทั้งการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารไม่ต้องนิเทศอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 4.00$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และในที่ประชุมอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.94$)

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับความไว้วางใจ

ด้านการได้รับความไว้วางใจ	n = 213		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารไว้วางใจให้รับผิดชอบงานในหน้าที่แทน ทั้งงานประจำ และงานพิเศษตามความจำเป็น	4.08	0.74	มาก
2. ผู้บริหารเข้าใจตัวครูเป็นอย่างดีแสดงออกให้ครูรู้ว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	4.01	0.84	มาก
3. ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูสามารถตัดสินใจและปฏิบัติงานที่มอบหมายได้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	0.74	มาก
รวม	4.07	0.66	มาก

จากตาราง 21 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับความไว้วางใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูสามารถตัดสินใจและปฏิบัติงานที่มอบหมายได้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือ ผู้บริหารไว้วางใจให้รับผิดชอบงานในหน้าที่แทน ทั้งงานประจำ และงานพิเศษตามความจำเป็น ($\bar{X} = 4.08$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารเข้าใจตัวครูเป็นอย่างดีแสดงออกให้ครูรู้ว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.01$)

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับความเคารพ

ด้านการได้รับความเคารพ	n = 213		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารส่งเสริมและปฏิบัติต่อครูอย่างให้เกียรติตามสถานการณ์	4.14	0.66	มาก
2. ผู้บริหารเห็นความสำคัญเคารพในความรู้ความสามารถของครูทุกคน	4.16	0.84	มาก
3. ผู้บริหารยอมรับในการตัดสินใจ การกระทำของครูในการปฏิบัติหน้าที่	4.14	0.81	มาก
4. ผู้บริหารยินดีรับฟังความคิดเห็นของครู เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน	4.10	0.82	มาก
รวม	4.14	0.67	มาก

จากตาราง 22 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการได้รับความเคารพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารเห็นความสำคัญเคารพในความรู้ความสามารถของครูทุกคน ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริม และปฏิบัติต่อครูอย่างให้เกียรติตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.14$) กับผู้บริหารยอมรับในการตัดสินใจ การกระทำของครูในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.14$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารยินดีรับฟังความคิดเห็นของครู เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.10$)

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ

ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ	n = 213		ระดับ
	\bar{x}	S.D.	
1. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย เป้าหมายการดำเนินงาน จัดทำแผนงานโครงการของโรงเรียน	4.22	0.82	มาก
2. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมจัดทำหลักสูตร ตัดสินใจเลือกใช้แบบเรียน เลือกวิธีสอนและร่วมกำหนดจัดทำเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์	4.31	0.72	มาก
3. ผู้บริหารให้ครูร่วมรับรู้พิจารณาวางแผน จัดสรรการใช้งบประมาณของโรงเรียน	4.14	0.87	มาก
4. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมประเมินการปฏิบัติงาน ประเมินโครงการและหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน	4.14	0.83	มาก
5. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมดำเนินการจัดทำกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	4.26	0.72	มาก
รวม	4.22	0.67	มาก

จากตาราง 23 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมจัดทำหลักสูตร ตัดสินใจเลือกใช้แบบเรียน เลือกวิธีสอนและร่วมกำหนดจัดทำเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมดำเนินการจัดทำกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.26$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้ครูร่วมรับรู้พิจารณาวางแผน จัดสรรการใช้งบประมาณของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.14$) กับผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมประเมินการปฏิบัติงาน ประเมินโครงการและหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน ($\bar{X} = 4.14$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวนโรงเรียน 42 โรงเรียน จำนวนครู 213 คนได้ผล ดังตาราง

ตาราง 24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้าน

การใช้ อำนาจ ของผู้ บริหาร	การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู										E
	Ea ₁	Eb ₂	Ec ₃	Ed ₄	Ee ₅	Ef ₆	Eg ₇	Uh ₈	Ei ₉	Ej ₁₀	
Pa ₁	.72**	.74**	.69**	.72**	.73**	.77**	.69**	.46**	.64**	.63**	.80**
Pb ₂	.70**	.76**	.65**	.70**	.66**	.72**	.68**	.55**	.60**	.55**	.77**
Pc ₃	.70**	.81**	.66**	.70**	.72**	.77**	.68**	.50**	.63**	.54**	.78**
Pd ₄	.65**	.73**	.64**	.67**	.68**	.71**	.61**	.51**	.58**	.51**	.73**
Pe ₅	.73**	.76**	.64**	.74**	.71**	.78**	.72**	.53**	.63**	.60**	.80**
Pf ₆	.67**	.71**	.58**	.64**	.69**	.67**	.56**	.35**	.46**	.57**	.70**
Pg ₇	.74**	.73**	.53**	.63**	.64**	.65**	.57**	.38**	.48**	.52**	.69**
P	.77**	.83**	.70**	.76**	.76**	.80**	.72**	.53**	.64**	.62**	.83**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร (P) และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู (E) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .83^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

การใช้อำนาจของผู้บริหารรายด้านมีความสัมพันธ์กับภาพรวมของการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู (E) โดยมีระดับความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในช่วง ($r = .69^{**} - .80^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการให้รางวัล (Pa_1) ($r = .80^{**}$) กับการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการอ้างอิง (Pe_5) ($r = .80^{**}$) รองลงมาคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (Pc_3) ($r = .78^{**}$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุดคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง (Pg_7) ($r = .69^{**}$)

การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูรายด้าน มีความสัมพันธ์กับภาพรวมของการใช้อำนาจของผู้บริหาร (P) โดยมีระดับความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในช่วง ($r = .53^{**} - .83^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน (Eb_2) ($r = .83^{**}$) รองลงมาคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ (Ef_6) ($r = .80^{**}$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุดคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับความไว้วางใจ (Eh_8) ($r = .53^{**}$)

การใช้อำนาจของผู้บริหารรายด้าน (R_p) มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูรายด้าน (R_e) โดยมีระดับความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในช่วง ($r = .35^{**} - .81^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (Pc_3) กับ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน (Eb_2) ($r = .81^{**}$) รองลงมาคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการอ้างอิง (Pe_5) กับ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ (Ef_6) ($r = .78^{**}$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุดคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร (Pf_6) กับ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับความไว้วางใจ (Eh_8) ($r = .35^{**}$)

บทที่ 5

บทสรุป

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 2) เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวนโรงเรียน 42 โรงเรียน จำนวนครู 640 คน ที่ได้จากการเปิดตารางเครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนครู 242 คน ผู้วิจัยได้กำหนดการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) ตามจำนวนโรงเรียนอย่างเป็นสัดส่วน และดำเนินการสุ่มอย่างง่ายตามลำดับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัย ได้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยจัดอันดับคุณภาพออกเป็น 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC การใช้อำนาจของผู้บริหารมีค่าอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00 และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูมีค่าอยู่ระหว่าง 0.8 – 1.00 (รายละเอียดดังภาคผนวก ง) และค่าความเชื่อมั่นการใช้อำนาจของผู้บริหารและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูเท่ากับ .98 (รายละเอียดดังภาคผนวก จ) ส่งเอกสารไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 ฉบับ ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการส่งและเก็บแบบสอบถามทางไปรษณีย์ บางส่วนเก็บแบบสอบถามด้วยด้วยตนเองได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 213 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88 นำแบบสอบถามมาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ บันทึกข้อมูลในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร รองลงมาคือ ด้านอำนาจการอ้างอิงและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านอำนาจการบังคับเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านปรากฏผล ดังนี้

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัลพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารยกย่องชมเชยในการทำความดี ส่งเสริมครูให้ได้รับการพัฒนา มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม รองลงมาคือ ผู้บริหารให้การยอมรับ ประกาศยกย่องเกียรติคุณแก่ครูที่ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ อุตสาหะและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้สิ่งของรางวัลเมื่อครูทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2 ด้านอำนาจตามกฎหมายพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารมอบหมายงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของครูตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย รองลงมาคือ ผู้บริหารออกคำสั่งหรือสั่งงานครูชัดเจน ละเอียดยุติธรรม ไม่คลุมเครือ ตามขั้นตอนตามสายงานบังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เท่าเทียม เป็นธรรมในการทำงาน และผู้บริหารนิเทศกำกับติดตามผลงาน ชี้แนะครูให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด

1.3 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในหลักการบริหารงานต่างๆ เป็นที่ยอมรับและสามารถปฏิบัติตามได้ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีทักษะเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติให้เห็นเป็นตัวอย่างแก่ครูได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้บริหารสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และรวดเร็ว

1.4 ด้านอำนาจการบังคับพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบระเบียบ วินัย ข้อบังคับของทางราชการและบทลงโทษเมื่อกระทำความผิด รองลงมาคือ ผู้บริหารวางกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ ตรวจสอบควบคุมดูแลและเร่งรัดการปฏิบัติงานของครู

อย่างเคร่งครัด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารตกเดือนให้คำแนะนำแก่ครู หรือใช้เทคนิคทางการบริหารในกรณีที่เป็นความผิดเล็กน้อย

1.5 ด้านอำนาจการอ้างอิงพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกันเองไม่ถือตัว เชื่อเพื่อเพื่อนำ ทำให้ครูเลื่อมใสศรัทธาและจงรักภักดี รองลงมาคือ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี น่าเชื่อถือ น่าเคารพยกย่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารประพฤติตนดี มีศีลธรรม มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบและเป็นแบบอย่างที่ดี

1.6 ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสนใจใฝ่รู้ข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารนำข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ทันเหตุการณ์จากสื่อต่างๆ มาแนะนำให้ครูทราบอย่างสม่ำเสมอและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจนเข้าใจง่ายและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสื่อสาร

1.7 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสื่อสารและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลและหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถนำบุคคลสำคัญจากหน่วยงานอื่นมามีส่วนร่วมในการพัฒนาและทำกิจกรรมภายในโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถหางบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น หรือชุมชนมาร่วมพัฒนาโรงเรียน

2. ผลการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ รองลงมาคือด้านการได้รับความเคารพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านปรากฏผล ดังนี้

2.1 ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ครูมีแหล่งข้อมูลสืบค้นระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่สามารถนำมาใช้สื่อสารสองทางและใช้ประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ครูได้รับทราบนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์

ขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารจัดให้มีบอร์ดประชาสัมพันธ์ เครื่องขยายเสียงหรือการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารที่ทันสมัยแจ้งให้ครูทราบได้อย่างทั่วถึงถูกต้อง และรวดเร็ว

2.2 ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมความรู้ความสามารถ ทักษะและเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอรองลงมาคือ ครูได้แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการประชุม การจัดทำแผนปฏิบัติการหรือการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน อำนวยความสะดวก และชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านการได้รับทรัพยากรพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามความจำเป็นรองลงมาคือ ผู้บริหารให้เวลาที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานแก่ครูและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้โอกาสครูคัดเลือกบุคลากรร่วมทำงานตามความรู้ความสามารถ

2.4 ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนครูที่มีความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารมอบหมายให้ครูทำงานที่สำคัญ ทำทลายความสามารถเลือกปฏิบัติงานที่สนใจหรือมีความถนัด และผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และยุติธรรม

2.5 ด้านการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาวิชาการเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ใหม่ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูใช้ความรู้อย่างเต็มความสามารถ มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีนโยบายหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบงานภายในเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้งานต่างๆ กัน

2.6 ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความสำคัญต่อโรงเรียน และเป็นที่ยอมรับในความสามารถจากผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณครูที่มีผลงานดีเด่นให้คนทั่วไปรับทราบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้รางวัล คำชมเชยเมื่อครูทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

2.7 ด้านการได้รับอิสระพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีอิสระแสวงหาหรือกำหนดวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ครูจัดทำสื่อ กำหนดวิธีสอน พัฒนานวัตกรรมทางการเรียนการสอนรวมทั้งการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารไม่ต้องนิเทศอย่างใกล้ชิด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และในที่ประชุมอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาอย่างสร้างสรรค์

2.8 ด้านการได้รับความไว้วางใจพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูสามารถตัดสินใจและปฏิบัติงานที่มอบหมายได้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ผู้บริหารไว้วางใจให้รับผิดชอบงานในหน้าที่แทน ทั้งงานประจำ และงานพิเศษตามความจำเป็น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารเข้าใจตัวครูเป็นอย่างดีแสดงออกให้ครูรู้ว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน

2.9 ด้านการได้รับความเคารพพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารเห็นความสำคัญเคารพในความรู้ความสามารถของครูทุกคน รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมและปฏิบัติต่อครูอย่างให้เกียรติตามสถานการณ์ กับผู้บริหารยอมรับในการตัดสินใจ การกระทำของครูในการปฏิบัติหน้าที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารยินดีรับฟังความคิดเห็นของครูเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน

2.10 ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมจัดทำหลักสูตร ตัดสินใจเลือกใช้แบบเรียน เลือกวิธีสอนและร่วมกำหนดจัดทำเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมดำเนินการจัดทำกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้ครูร่วมรับรู้พิจารณาวางแผน จัดสรรการใช้งบประมาณของโรงเรียน กับผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมประเมินการปฏิบัติงานประเมินโครงการ และหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การใช้อำนาจของผู้บริหารรายด้าน มีความสัมพันธ์กับภาพรวมของการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู โดยมีระดับความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในช่วงค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการให้รางวัล กับการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการอ้างอิงรองลงมาคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุดคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูรายด้าน มีความสัมพันธ์กับภาพรวมของการใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยมีระดับความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในช่วงปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน รองลงมาคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับและด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุดคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับความไว้วางใจ

การใช้อำนาจของผู้บริหารรายด้าน มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูรายด้าน โดยมีระดับความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในช่วงค่อนข้างต่ำถึงระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจความเชี่ยวชาญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน รองลงมาคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการอ้างอิงกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุดคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจข้อมูลข่าวสารกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับความไว้วางใจ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาการอภิปรายผลการศึกษามีประเด็นสำคัญที่ค้นพบตามวัตถุประสงค์ การศึกษาค้นคว้าดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากอำนาจมีความสำคัญ และจำเป็นเพราะเป็นการประกันความคงอยู่ของกลุ่ม และทำให้บรรทัดฐานมีผลบังคับใช้ นอกจากนี้ยังมีพลังซ่อนเร้นที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อำนาจจึงเปรียบเสมือนการยึดโครงสร้างและกิจกรรมขององค์การเข้าไว้ด้วยกันจึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารควรใช้ศักยภาพ ความสามารถ ความสัมพันธ์และภาวะผู้นำในตนเองของผู้บริหารที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ในการชักจูงครูในโรงเรียนให้ยอมรับ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทศนคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยมและปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย กิจกรรมต่างๆของโรงเรียนที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพดังที่ นิตยา แสนใจกล้า (2548, หน้า 76 อ้างอิงใน วันเพ็ญ ฐปอินทร์ 2556, หน้า 1) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษานับได้ว่ามีบทบาทสำคัญมากที่สุด เนื่องจากเป็นผู้จัดการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพกล่าวคือ ให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยรวดเร็ว และประหยัด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการครองตน ครองคน และครองงานที่ดีเยี่ยมเป็นบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องใช้ความระมัดระวังในการจัดการกิจ เพราะการปฏิบัติงานที่ขาดประสิทธิภาพส่วนหนึ่งเกิดจากการใช้อำนาจของผู้บริหาร ซึ่งต้องใช้อำนาจในการตัดสินใจสั่งการ ควบคุม ดูแล ชี้แนะ บำรุงขวัญ และกำลังใจให้บุคลากร และผู้ร่วมงาน ให้มีความกระตือรือร้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ ฐปอินทร์ (2556) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณชญา พยมหล (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนอำเภอไพศาลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวนาท เฟื่องฟูง (2556) ได้ศึกษา และเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันมีภาวะการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ความซ้ำ เร็วและแม่นยำในเรื่องของระบบข้อมูลข่าวสารถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร

จัดการ ผู้บริหารเป็นผู้ที่แสดงการได้รับ เก็บรวบรวมมีความรู้ข้อมูลข่าวสาร หรือเป็นเจ้าของข้อมูลข่าวสารในการนำมาใช้บริหารพัฒนาโรงเรียน ซึ่งข่าวสารนั้นมีประโยชน์มีคุณค่าแก่ครูในโรงเรียนเกิดการยอมรับและปฏิบัติตามจึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีการใช้อำนาจด้านข้อมูลข่าวสารสนใจใฝ่รู้ข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน นำข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ทันเหตุการณ์จากสื่อต่างๆ มาแนะนำให้ครูทราบอย่างสม่ำเสมอ วิเคราะห์และใช้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย นำเชื่อถือมีแหล่งอ้างอิงประกอบการตัดสินใจเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการสั่งการบริหารงาน และมีความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจนเข้าใจง่ายและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสื่อสาร ดังที่ สุภภัทร ช้างนะ (2555, หน้า 7) กล่าวว่า อำนาจข้อมูลข่าวสารหมายถึงการใช้อำนาจที่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับหรือเป็นเจ้าของข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์สามารถเก็บรวบรวม นำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์กร โนมน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความพร้อมในระดับสูงขึ้นในการทำงานผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวนาท เพ็องฟุ้ง (2556) ได้ศึกษา และเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านการใช้อำนาจข้อมูลข่าวสารมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอำนาจแบบอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภภัทร ช้างนะ (2555) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาระบบราชการของโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศ องค์กรของโรงเรียนในจังหวัดเพชรบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่อยู่ในอันดับแรก คือ ด้านการใช้อำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสารและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตย์ ทองท่าย (2549, หน้า 112-113) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านอำนาจการบังคับทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในระดับต่ำ เกี่ยวกับการสร้างเงื่อนไข บังคับ ออกคำสั่ง กำหนดบทลงโทษกับครูในโรงเรียนที่มีพฤติกรรมการทำงานเบี่ยงเบน ขัดคำสั่ง ไม่ให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดความเกรงกลัวยอมรับและปฏิบัติตาม เช่น การตำหนิ การตักเตือน การลดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ การไม่ให้ความสำคัญ การลงโทษทางวินัย การลดขั้นเงินเดือน และการตัดเงินเดือน เป็นต้น จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีการใช้อำนาจด้านอำนาจการบังคับในระดับต่ำหรือให้น้อยที่สุด ซึ่งถือว่าเป็นอำนาจที่บุคคลโดยทั่วไปพึงหลีกเลี่ยงเป็นปกติอยู่แล้ว เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดี

ให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน แจ้งให้ครูทราบระเบียบ วินัย ข้อบังคับของทางราชการและบทลงโทษ เมื่อกระทำความผิด วางกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ ตรวจสอบควบคุมดูแล และเร่งรัด การปฏิบัติงานของครูอย่างเคร่งครัด นิเทศ ติดตามให้ครูปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และทัน ตามเวลาที่กำหนด มีการพิจารณาลงโทษครูที่ทำผิดวินัยด้วยความยุติธรรม ละเอียดรอบคอบ และสมเหตุสมผล และตักเตือนให้คำแนะนำแก่ครูหรือใช้เทคนิคทางการบริหารในกรณี ที่เป็นความผิดเล็กน้อย จากเหตุผลข้างต้น ดังที่ฐานอำนาจของเฟรนช์ และราเวน (French and Raven) ได้เสนอฐานหรือแหล่งที่เกิดอำนาจไว้ 5 ฐาน อำนาจการบังคับหรืออำนาจให้ผู้อื่นให้โทษ (Coercive Power) เกิดจากความกลัวผู้บริหารที่มีอำนาจสูงหรือที่สามารถให้ผู้อื่นให้โทษสูง สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษตามกฎหมาย หรือ ระเบียบวินัย เช่นการว่ากล่าวตักเตือน ภาคทัณฑ์หรือไล่ออกและมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้กล่าวถึง ประเภทของอำนาจ โดยพิจารณาจากแหล่งที่มาของอำนาจ ดังนี้อำนาจบังคับ (Coercive Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากกำลังไม่ว่าจะเป็นกำลังกาย กำลังอาวุธ กำลังทางจิตใจ (สะกดจิต) อำนาจชนิดนี้เป็นความสามารถที่ทำให้ผู้ถูกใช้กำลังบีบบังคับต้องยอมหรือเกิดความหวาดกลัวผลที่เกิดขึ้นจากอำนาจนั้นๆ ที่ยังไม่มีการใช้กำลังก็ได้ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธนิตย์ ทองทย (2549, หน้า 82) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการบังคับมี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ สุขถนอม (2549, หน้า 57) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจ ของผู้บริหารด้านอำนาจการบังคับมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุกา จันทะบุตร (2551, หน้า 66) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึง พพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการบังคับมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมีกระบวนการพัฒนาชีวิตเช่น ศักยภาพของ บุคคล การพัฒนางานของผู้ไม่มีอำนาจให้เป็นผู้มีอำนาจในตนเอง โดยการแสดงการยอมรับ ชื่นชม การส่งเสริม การพัฒนา การเสริมสร้างความสามารถ การมีส่วนร่วมการเปิดโอกาสให้แสดง

ความสามารถ การมีอิสระในการตัดสินใจ การให้อำนาจ การให้โอกาสการได้รับแรงจูงใจ และการสนับสนุนในทุกๆ ด้าน เช่น ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวก ฯลฯ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองรู้สึกว่าคุณค่า มีความเป็นอิสระ รู้สึกพอใจ ยึดมั่นในงาน ผูกพันต่อโรงเรียนและวิชาชีพ ไม่ถูกบังคับรู้สึกว่าคุณค่าสามารถควบคุมความเป็นอยู่ หรือชีวิตของตนเองได้พร้อมที่จะสร้างสรรค์งานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพให้ดียิ่งขึ้นจึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารควรทำให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาเพิ่มพูนพลังอำนาจ การปฏิบัติงานในด้านต่างๆ และแสดงออกซึ่งศักยภาพพลังอำนาจในการเพียรปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้วยความพึงพอใจ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ พัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญมีน้ำใจในการปฏิบัติงานสร้างความเจริญวัฒนาให้กับบุคคล และองค์กร ดังที่ กิบสัน (Gibson, 1991 อ้างอิงใน ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์, 2546, หน้า 11-13) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่อธิบายกระบวนการทางสังคม การแสดงการยอมรับและชื่นชม การส่งเสริม การพัฒนาและการเสริมสร้างความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเอง และแก้ปัญหาด้วยตนเองรวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิตเพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าคุณค่าสามารถควบคุมความเป็นอยู่หรือวิถีชีวิตของตนเองได้ และดังที่ เทบบิต (Tebbit, 1993 อ้างอิงใน ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์, 2546, หน้า 11-13) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การโดยมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายการปกครองในองค์การ มีการควบคุมดูแลองค์การโดยมีส่วนร่วมของบุคลากร และผู้ร่วมงาน บุคลากรเหล่านี้จะมีอิสระในการทำงานมีความเป็นตัวของตัวเอง และจะรู้สึกยึดมั่นในองค์การ โดยไม่มีการบังคับหรือเรียกร้องให้กระทำซึ่งทำให้บุคลากรบรรลุพันธกิจร่วมกัน และใช้กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุลยวัฒน์ นวมนาค และคณะ (2549) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาระดับช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ ศรีสวัสดิ์ และคณะ (2548) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษากการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ทุกรายการอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี แดงอุทัย (2541) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล

ในเขตการศึกษา 12 จากการศึกษพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพนักงานครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การกำหนดจุดมุ่งหมายนโยบาย การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำกิจกรรมโครงการ การวางแผนปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน การควบคุม และการตัดสินใจในการทำงาน เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลาทำให้โรงเรียนมีความสามารถในการแข่งขันและพัฒนามากขึ้นจึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมจัดทำหลักสูตร ตัดสินใจเลือกใช้แบบเรียน เลือกวิธีสอนร่วมกำหนดจัดทำเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์มีส่วนร่วมดำเนินการจัดทำกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน มีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย เป้าหมายการดำเนินงาน จัดทำแผนงานโครงการของโรงเรียนร่วมรับรู้พิจารณาวางแผน จัดสรรการใช้งบประมาณของโรงเรียนมีส่วนร่วมประเมินการปฏิบัติงาน ประเมินโครงการและหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขร่วมกันดังที่ เดอเซนโซ และรอปบิน (Denso and Ropbin, 1994 อ้างอิงใน ดุลยวัฒน์ นวมานาค และคณะ 2549, หน้า 14) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมตัดสินใจ หมายถึง การมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรและตัดสินใจโดยรวม เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร นอกเหนือไปจากการให้พนักงานมีส่วนในการตัดสินใจในการทำงานเพิ่มขึ้นแล้ว ระบบการบริหารแบบการใช้เสริมสร้างพลังอำนาจนี้ มีลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งคือ บุคลากรในองค์กรแต่ละคนจะต้องมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และบริหารองค์กรในเรื่องที่สำคัญมากขึ้นด้วย การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร จะทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าเพราะการระดมความคิดจากทุกฝ่ายจะนำไปสู่การเรียนรู้ใหม่จากมุมมองที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้นด้วย จะทำให้เกิดเป้าหมายที่ดีกว่าเดิม และมีความเหมาะสมกับการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด และความก้าวหน้าขององค์กรทั้งในสภาวะปัจจุบันและอนาคตด้วยผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุหลาบ บิ่งไสย์ (2551) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำพู เขต 2 จากการศึกษพบว่า มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู รายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมีโอกาสได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการยอมรับ

ในความสามารถ การแสดงความยินดี ได้รับรางวัลผลตอบแทน อันเนื่องมาจากสัมฤทธิ์ผลในการทำงานเป็นการสร้างขวัญกำลังใจทำให้เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในระดับต่ำ จึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความสำคัญต่อโรงเรียน และเป็นที่ยอมรับในความสามารถจากผู้ร่วมงานประกาศเกียรติคุณครูที่มีผลงานดีเด่นให้คนทั่วไปรับทราบให้รางวัลคำชมเชยเมื่อครูทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ให้มากขึ้นดังที่ อารี แดงอุทัย (2541, หน้า 10) กล่าวว่า การยกย่องชมเชยและการยอมรับ หมายถึง ครูมีโอกาสได้รับคำยกย่องชมเชย หรือได้รับรางวัลตอบแทนจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา อันเนื่องมาจากสัมฤทธิ์ผลในงาน และได้รับการยอมรับความสามารถและดั่งที่ แคนเตอร์ (Canter, 1977, อ้างอิงใน ดุลยวัฒน์ นวมานาค และคณะ, 2549, หน้า 27) กล่าวว่า การยกย่องชมเชยและการยอมรับ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการยอมรับการแสดงความยินดี หรือได้รับรางวัลผลตอบแทนจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจากผู้ร่วมงานในฐานะที่ปฏิบัติงานดี ซึ่งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา ยี่สารพัฒน์ (2549, หน้า 62) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าต่อตนเองกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จากการศึกษาค้นคว้า ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพผู้บริหารรายด้านอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเข้าถึงการยกย่องชมเชยและสอดคล้องกับงานวิจัยของ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการใช้อำนาจ และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูที่มีความสัมพันธ์กันในทุกๆ ด้านทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา จึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารควรใช้อำนาจของผู้บริหารและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูให้เป็นเกิดประสิทธิภาพโดยใช้อย่างฉลาด รอบคอบถูกต้องตามสถานการณ์จึงจะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ และก้าวสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังที่ จุฬิมพา ผันประเสริฐ (2549, หน้า 1) กล่าวว่า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ และก้าวสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ นอกจากการใช้อำนาจของผู้บริหารแล้ว ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกคน ซึ่งเป็นเช่นนั้นได้ก็ต่อเมื่อ พนักงานในองค์กรมีอิสระที่จะคิดและทำสิ่งต่างๆ ได้ สามารถซักถามถึงนโยบาย

และวิธีปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพหรือการบริหารงาน หรือแม้กระทั่งได้มีโอกาสทดลอง และประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เราเรียกวิธีการนี้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) คือ การให้พนักงานมีอำนาจในตัวเอง มีอำนาจในการตัดสินใจ หรือทำสิ่งต่างๆ โดยไม่ต้องขออนุมัติ ทุกครั้งไป ผู้บริหารจะต้องมีความเชื่อมั่นในพนักงานของตนให้พนักงานทุกคนได้รับทราบข้อมูล และมีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์กร โดยที่ฝ่ายบริหารรับฟังและนำความคิดของเขามาใช้ ด้วย ซึ่งจะทำให้พนักงานได้ใช้ความคิดอ่าน ประสบการณ์ การหยั่งรู้ และความคิดสร้างสรรค์ ของเขาเอง เพื่อช่วยให้องค์กรมีการปรับปรุง และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านมีประเด็นที่นำมาอภิปรายได้ ดังนี้

การใช้อำนาจของผู้บริหารรายด้าน มีความสัมพันธ์กับภาพรวมของการเสริมสร้าง พลังอำนาจให้กับครู โดยมีระดับความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในช่วงค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการใช้อำนาจรายด้าน และการเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้กับครูที่มีความสัมพันธ์กันในทุกๆด้านทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา จึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารควรใช้อำนาจของผู้บริหารรายด้านและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู ให้เกิดประสิทธิภาพโดยใช้อย่างฉลาด รอบคอบถูกต้องตามสถานการณ์จึงจะทำให้สถานศึกษา ประสบความสำเร็จ และก้าวสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการให้รางวัล กับการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการอ้างอิง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการใช้อำนาจ ของผู้บริหารด้านอำนาจการให้รางวัล กับการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการอ้างอิง ที่มีความสัมพันธ์กับภาพรวมของการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูทำให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลต่อสถานศึกษาจึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารควรมีการใช้อำนาจในการกำหนดเงื่อนไข สร้างแรงจูงใจที่จะให้รางวัลตอบแทนครูในโรงเรียนที่มีความสามารถให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายสำเร็จ เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การให้โบนัส การจัดสวัสดิการ การให้สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน การมอบหมายงาน ที่มีความสำคัญ การมอบความรับผิดชอบ การส่งเสริมให้ก้าวหน้า การยอมรับ การให้ผลย้อนกลับ และการประกาศเกียรติคุณกับอำนาจที่ผู้บริหารมีคุณลักษณะพิเศษเฉพาะตัวในการเป็นแบบอย่าง ที่ดี ทำให้ครูในโรงเรียนเกิดความสนใจเกิดความรักเคารพ ชื่นชม ศรัทธา ยกย่อง ยอมรับนับถือ ยอมเสียสละเป็นแบบอย่างปฏิบัติงานให้ด้วยความยินดีและเต็มใจซึ่งจะทำให้ภาพรวม ของการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูสูงขึ้นด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุด คือการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการใช้อำนาจ

ของผู้บริหารด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยงที่มีความสัมพันธ์กับภาพรวมของการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษาในระดับต่ำจึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารควรแสดงการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ มีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอำนาจ มีอิทธิพลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เช่น ผู้นำชุมชน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร นักธุรกิจ ผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น สามารถทำให้ครูในโรงเรียนต้องปฏิบัติตามให้ผู้บริหารเกิดความพอใจ เพื่อหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันเกิดจากอำนาจติดต่อเชื่อมโยงนี้ให้มากขึ้น

การใช้อำนาจของผู้บริหารรายด้าน มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูรายด้าน โดยมีระดับความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในช่วงค่อนข้างต่ำถึงระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการใช้อำนาจรายด้าน และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูรายด้านที่มีความสัมพันธ์กันในทุกๆ ด้านทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา จึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารควรใช้อำนาจของผู้บริหารรายด้านและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูรายด้านให้เกิดประสิทธิภาพโดยใช้อย่างฉลาด รอบคอบถูกต้องตามสถานการณ์จึงจะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ และก้าวสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจความเชี่ยวชาญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารแสดงศักยภาพ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในงานหรือสาขาเฉพาะ เช่น มีความรู้ ความสามารถ การใช้ทักษะ มีประสบการณ์มาก มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เป็นแนวปฏิบัติแบบอย่างที่ดี และได้รับการยอมรับยกย่องนับถือจากบุคคลในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการสนับสนุน การรับรอง การยอมรับ เชื้ออำนาจความสะอาด ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลหรือหมู่คณะ โดยเห็นชอบด้วยกฎหมายแก่ครูในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายในการทำงาน ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีซึ่งทำให้มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงจึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารควรใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจความเชี่ยวชาญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษาด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุดคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจข้อมูลข่าวสารกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับความไว้วางใจทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารแสดงการได้รับ เก็บรวบรวมมีความรู้ ข้อมูลข่าวสาร หรือเป็นเจ้าของข้อมูลข่าวสารในการนำมาใช้บริหารพัฒนาโรงเรียน ซึ่งข่าวสารนั้นมีประโยชน์มีคุณค่าแก่ครูในโรงเรียนเกิดการยอมรับและปฏิบัติตามมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนได้รับความไว้วางใจ ความเคารพเชื่อถือ เห็นคุณค่า

ในความสามารถ และเชื่อมั่นว่าปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเผชิญกับปัญหา โดยเน้นคุณธรรมน้ำใจ ความเป็นทีมเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายซึ่งทำให้มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำจึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารควรใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจข้อมูล ข่าวสาร กับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับความไว้วางใจให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ ด้านอำนาจการบังคับ ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีการใช้อำนาจด้านอำนาจการบังคับ ในระดับต่ำหรือให้น้อยที่สุด ซึ่งถือว่าเป็นอำนาจที่บุคคลโดยทั่วไปพึงหลีกเลี่ยงเป็นปกติอยู่แล้ว เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน แจ้งให้ครูทราบระเบียบ วินัย ข้อบังคับ ของทางราชการและบทลงโทษเมื่อกระทำความผิด วางกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ ตรวจสอบดูแลและเร่งรัดการปฏิบัติงานของครูอย่างเคร่งครัด นิเทศ ติดตามให้ครูปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมาย และทันตามเวลาที่กำหนด มีการพิจารณาลงโทษครูที่ทำผิดวินัยด้วยความยุติธรรม ละเอียดรอบคอบและสมเหตุสมผล และตักเตือนให้คำแนะนำแก่ครูหรือใช้เทคนิคทางการบริหาร ในกรณีที่เป็นความผิดเล็กน้อย จากเหตุผลข้างต้น

1.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับผู้บริหาร ควรส่งเสริมให้ครูมีความสำคัญต่อโรงเรียนและเป็นที่ยอมรับในความสามารถจากผู้ร่วมงาน ประกาศเกียรติคุณครูที่มีผลงานดีเด่นให้คนทั่วไปรับทราบให้รางวัล ค่าชมเชยเมื่อครูทำงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ให้มากขึ้น

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 การใช้อำนาจของผู้บริหารรายด้าน มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้กับครูรายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุดคือ การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร กับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้านการได้รับความไว้วางใจ

ผู้บริหารควรใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร กับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู ด้านการได้รับความไว้วางใจให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาค้นคว้าเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตอื่นๆ หรือหน่วยงานสังกัดอื่น

2.2 ควรมีการศึกษาค้นคว้าหาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับตัวแปรอื่น





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยสุรินทร์

บรรณานุกรม

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (2557).

ข้อมูลจำนวนผู้บริหาร ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. นครสวรรค์:
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.

กาญจนา ทรรพนันท์. (2547). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
กลุ่มศรีนครินทร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.**

กุหลาบ บึงไธย์. (2551). **การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย,
เลย.**

จงรัก แสงแก้ว. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ ค.ม., สถาบันราชภัฏ
กำแพงเพชร, กำแพงเพชร.**

จุฬิมพา ฝันประเสริฐ. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร
กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**

ฉวีวรรณ ศรีสวัสดิ์, ภัทรพงษ์ อรุณรัมย์, สภา ปะละไทย และอรชร มีอุตร. (2548). **ความสัมพันธ์
ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
ตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพิษณุโลก. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.**

ชานน ตรงดี. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจ
ในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
หนองคาย. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.**

ณรงค์ สุขถนอม. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย
บูรพา, ชลบุรี.

ดุจยวัฒน์ นวมานาค, วรวรรณ กล้าหาญ, และเอก ชัยมงคลกุล. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่าง
การเสริมสร้างพลังอำนาจ**

กับประสิทธิผลของสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับช่วงชั้นการศึกษาที่ 1 และ 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1. การศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

ธินิตย์ ทองทाय. (2549). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร**

กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย
บูรพา, ชลบุรี.

ธีระ เงินแก้ว. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา**

**กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช,
นครศรีธรรมราช.**

บุญชม ศรีสะอาด. (2538). **วิธีทางสถิติสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.**

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ:
สุวีริยาสาสน์.**

ปกรณ ประจันบาน. (2552). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Research Methology in
Social Science). พิษณุโลก: รัตนสุวรรณ.**

ปราณี บรรณสาร. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจ**

**ในการปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**

ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ. (2546). **การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการเสริมสร้างพลังอำนาจครู**

**ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**

- พระมหาสมศักดิ์ เสน่หา. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทรา.** งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภูวนาท เพ็องฟูง. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- มาลา ทัดมาลี. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนศรีหฤทัย จังหวัดจันทบุรี.** งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ยุภา จันทะบุตร. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ลำพงษ์ จันทร์ดวง. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณิ.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณิ, สุพรรณิ.
- วรรณชญา พยมหล. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในโรงเรียนอำเภอไพศาลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 3.** งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วันเพ็ญ ฐปอินทร์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิทยา ยี่สารพัฒน์. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าต่อตนเองกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

- ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- สนทยา เจริญพันธ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- สมพร หิรัญลักษณ์สุต. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุณิภา ชูเมือง. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุพัตรา เพ็ญหาญ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาลำพูน เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.
- สุวภัทร ช้างนะ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- อารี แดงอุทัย. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล ในเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อำนาจ ศิริแพทย์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่มช้อย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรรถวุฒิ จารุสาธิต อาจารย์พิเศษประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
4. นางจิตติมา พงษ์ไพบูลย์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
5. นางสาวชญาภา หวลหอม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านปางสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๒๔

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๐๓๖๕

วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรณศรี

ด้วย นายอำนาจ โพทอง รหัสประจำตัว ๕๖๐๗๒๘๘๙ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพวง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอี่ยมพร หลินเจริญ)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๒๙

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๐๓๖๕

วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่มซ้อย

ด้วย นายอำนาจ โททอง รหัสประจำตัว ๕๖๐๗๒๕๘๙ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพวง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอี่ยมพร หลินเจริญ)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๐๓๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรุณภูมิ จารุสาธิต

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๓ ฉบับ
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย นายอำนาจ โพทอง รหัสประจำตัว ๕๖๐๗๒๘๘๓ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ขั้ขอการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง
"ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู โรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา มิ่งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้ว
เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๓. งานวิชาการ

โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๙

โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖

๒. นายอำนาจ โพทอง

โทร ๐๘๙-๕๖๒๒-๖๔๙๗



ที่ ศธ ๐๕๑๗๑.๐๒/ว ๐๕๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
เรียน คุณฉัตริมา ทองพิสุทธิ์สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๓ ฉบับ
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย นายอำนาจ โททอง รหัสประจำตัว ๕๖๐๗๒๘๘๙ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ใช้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง
"ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู โรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต โคลมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพวง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้น
คว้าด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องมี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้ว
เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร หลินเจริญ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ
โทร ๐-๕๕๓๖-๘๘๒๘
โทรสาร ๐-๕๕๓๖-๘๘๒๖
๒. นายอำนาจ โททอง
โทร ๐๘๙-๕๖๒-๖๘๗๗



ที่ ศธ ๐๕๒๖.๐๒/ว ๐๓๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์พิจารณาแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
เรียน ผู้อำนวยการขงญาติฯ หลงหอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓. โครงร่างการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๓ ฉบับ

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย นายอำนาจ โพทอง สหิสมประจำตัว ๕๖๐๓๒๘๘๘ นิติศบปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง
"ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู โรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอมพ่วง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ พิจารณาแล้ว
เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
พิจารณาตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอี่ยมพร หลินเจริญ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

๓. งานวิชาการ


โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๙

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นายอำนาจ โพทอง

โทร ๐๘๙-๕๖๒-๖๕๙๗

ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง



ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๐๕๕๖ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
เรียน


สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นายอำนาจ โพทอง รหัสประจำตัว ๕๖๐๗๒๘๘๔ บัณฑิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้ จึงเป็นต้องเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อนพร หลินเจริญ)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑.งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๓๓

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒.นายอำนาจ โพทอง

โทร ๐๘-๙๕๖๒-๖๔๙๗

ภาคผนวก ค แบบสอบถามเกี่ยวกับการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับ
ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยผู้ตอบแบบสอบถามคือ ครู
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
 - ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู
3. ข้อมูลที่ได้จะนำไปเพื่อศึกษาวิจัยเท่านั้นไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใดๆ ทั้งสิ้น จึงขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและนำผลวิจัยไปใช้
4. ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดีและขอขอบคุณที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายอำนาจ โพทอง

นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. ระดับการศึกษา
 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
 ต่ำกว่า 10 ปี 11 – 20 ปี มากกว่า 20 ปี
4. ขนาดของโรงเรียน
 ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)
 ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน)
 ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้แต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วเลือกระดับการปฏิบัติให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือซึ่งแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านอำนาจการให้รางวัล						
1	ผู้บริหารพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับครูตามความรู้ ความสามารถด้วยการอธิบายเกณฑ์ที่ชัดเจน เปิดเผยและยุติธรรม					
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยมอบหมายความรับผิดชอบหรืองานที่มีความสำคัญด้วยความเป็นธรรม					
3	ผู้บริหารให้โบนัสหรือสิ่งของรางวัลเมื่อครูทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
4	ผู้บริหารจัดสวัสดิการหรือให้สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของครู					
5	ผู้บริหารยกย่องชมเชยในการทำความดี ส่งเสริมครูให้ได้รับการพัฒนา มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม					
6	ผู้บริหารให้การยอมรับ ประกาศยกย่องเกียรติคุณแก่ครูที่ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ					
ด้านอำนาจตามกฎหมาย						
7	ผู้บริหารออกคำสั่งหรือสั่งงานครูชัดเจน ละเอียดไม่คลุมเครือ ตามขั้นตอนตามสายงานบังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย					
8	ผู้บริหารมอบหมายงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบของครูตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย					
9	ผู้บริหารใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่อย่างสม่ำเสมอเท่าเทียม เป็นธรรมในการทำงาน					
10	ผู้บริหารนิเทศติดตามผลงาน ชี้แนะครูให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
11	ผู้บริหารมีหลักการและเหตุผลในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน และการลงโทษครูที่ประพฤติผิดวินัย					
12	ผู้บริหารมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้ครูตามความถนัด และเหมาะสม					
13	ผู้บริหารแสดงให้ครูยอมรับการมีอำนาจในการสั่งการ สนับสนุน หรือตัดสินใจขาดในการปฏิบัติงาน					
ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ						
14	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในหลักการบริหารงานต่างๆ เป็นที่ยอมรับ และสามารถปฏิบัติตามได้					
15	ผู้บริหารมีทักษะเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติให้เห็นเป็นตัวอย่างแก่ครูได้					
16	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และรวดเร็ว					
17	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม กล้าคิดกล้าทำโครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ภายใต้เงื่อนไขของความโปร่งใส					
18	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำ หรือนำประสบการณ์เทคนิคต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมาถ่ายทอดให้กับครู					
19	ผู้บริหารมีวินัยแห่งตนเอง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ผสมงานผลงานใจให้เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ ศรัทธาต่อครู					
ด้านอำนาจการบังคับ						
20	ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบระเบียบ วินัย ข้อบังคับของทางราชการ และบทลงโทษเมื่อกระทำความผิด					
21	ผู้บริหารวางกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ ตรวจสอบควบคุมดูแล และเร่งรัดการปฏิบัติงานของครูอย่างเคร่งครัด					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
22	ผู้บริหารนิเทศ ติดตามให้ครูปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และทันตามเวลาที่กำหนด					
23	ผู้บริหารตักเตือนให้คำแนะนำแก่ครู หรือใช้เทคนิคทางการบริหารในกรณีที่เป็นความผิดเล็กน้อย					
24	ผู้บริหารมีการพิจารณาลงโทษครูที่ทำผิดวินัย ด้วยความยุติธรรม ละเอียดรอบคอบ และสมเหตุสมผล					
ด้านอำนาจการอ้างอิง						
25	ผู้บริหารประพฤติตนดี มีศีลธรรม มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และเป็นแบบอย่างที่ดี					
26	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี น่านับถือ น่าเคารพยกย่อง					
27	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกันเองไม่ถือตัว เชื้อเพื่อเผื่อแผ่ ทำให้ครูเลื่อมใสศรัทธา และจงรักภักดี					
28	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่น สร้างแรงจูงใจให้ครูอุทิศตน ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ					
29	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำใช้เทคนิคการบริหารจนเป็นที่ยอมรับ ของครู และอยากที่จะทำงานร่วมด้วย					
ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร						
30	ผู้บริหารสนใจใฝ่รู้ข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการบริหารงาน					
31	ผู้บริหารวิเคราะห์และใช้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย น่าเชื่อถือมีแหล่งอ้างอิงประกอบการตัดสินใจเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการสั่งการบริหารงาน					
32	ผู้บริหารนำข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ทันเหตุการณ์ จากสื่อต่างๆ มาแนะนำให้ครูทราบอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
33	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจนเข้าใจง่าย และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสื่อสาร					
ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง						
34	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีติดต่อกับผู้บริหารทุกระดับ ทุกหน่วยงานได้ดี					
35	ผู้บริหารมีความสามารถนำบุคคลสำคัญจากหน่วยงานอื่นมามีส่วนร่วมในการพัฒนา และทำกิจกรรมภายในโรงเรียน					
36	ผู้บริหารสามารถหางบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น หรือชุมชนมาร่วมพัฒนาโรงเรียน					
37	ผู้บริหารสามารถประสานประโยชน์สร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวางในการสนับสนุนการบริหารโรงเรียน					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้แต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วเลือกระดับการปฏิบัติให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือซึ่งแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร						
1	ครูได้รับทราบนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ ขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นอย่างดี					
2	ครูได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง					
3	ครูมีแหล่งข้อมูลสืบค้นระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่สามารถนำมาใช้สื่อสารสองทาง และใช้ประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหารจัดให้มีบอร์ดประชาสัมพันธ์ เครื่องขยายเสียง หรือการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารที่ทันสมัยแจ้งให้ครูทราบ ได้อย่างทั่วถึงถูกต้อง และรวดเร็ว					
ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน						
5	ครูได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการประชุม การจัดทำแผนปฏิบัติการ หรือการปฏิบัติงาน					
6	ครูได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุน อำนวยความสะดวก และชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
7	ครูมีโอกาสตัดสินใจในการปฏิบัติงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดกิจกรรม ส่งเสริม ความสัมพันธ์ สร้างเครือข่าย ภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน					
8	ผู้บริหารจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้และจัดสรรงบประมาณตาม ความต้องการของครูอย่างเหมาะสม					
9	ผู้บริหารส่งเสริมความรู้ความสามารถ ทักษะ และเทคนิคการ ปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ					
10	ผู้บริหารจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงานตามความจำเป็น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านการได้รับทรัพยากร						
11	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในกิจกรรมโครงการได้ทั่วถึงและเหมาะสม					
12	ผู้บริหารให้เวลาที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานแก่ครู					
13	ผู้บริหารจัดสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
14	ผู้บริหารให้โอกาสครูคัดเลือกบุคลากรร่วมทำงานตามความรู้ความสามารถ					
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
15	ผู้บริหารมอบหมายให้ครูทำงานที่สำคัญ ทำทหายความสามารถเลือกปฏิบัติงานที่สนใจหรือมีความถนัด					
16	ผู้บริหารสนับสนุนครูที่มีความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
17	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และยุติธรรม					
ด้านการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ						
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาวิชาการเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ใหม่ๆ ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา					
19	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูใช้ความรู้อย่างเต็มความสามารถมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของโรงเรียน					
20	ผู้บริหารมีนโยบายหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบงานภายในเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้งานเท่าๆ กัน					
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ฝึกปฏิบัติ และเรียนรู้งานที่ใช้ความสามารถมากขึ้น					
22	ผู้บริหารให้รางวัล คำชมเชยเมื่อครูทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านการยกย่องชมเชยและการยอมรับ						
23	ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณครูที่มีผลงานดีเด่นให้คนทั่วไปรับทราบ					
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความสำคัญต่อโรงเรียนและเป็นที่ยอมรับในความสามารถจากผู้ร่วมงาน					
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีอิสระแสวงหาหรือกำหนดวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ					
ด้านการได้รับอิสระ						
26	ผู้บริหารให้ครูคิดตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานภายในขอบเขตความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย					
27	ผู้บริหารให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและในที่ประชุมอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาสร้างสรรค์					
28	ผู้บริหารให้ครูจัดทำสื่อ กำหนดวิธีสอน พัฒนานวัตกรรมทางการเรียนการสอนรวมทั้งการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารไม่ต้องนิเทศอย่างใกล้ชิด					
ด้านการได้รับความไว้วางใจ						
29	ผู้บริหารไว้วางใจให้รับผิดชอบงานในหน้าที่แทน ทั้งงานประจำและงานพิเศษตามความจำเป็น					
30	ผู้บริหารเข้าใจตัวครูเป็นอย่างดีแสดงออกให้ครูรู้ว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน					
31	ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูสามารถตัดสินใจ และปฏิบัติงานที่มอบหมายได้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านการได้รับความเคารพ						
32	ผู้บริหารส่งเสริมและปฏิบัติต่อครูอย่างให้เกียรติตามสถานการณ์					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
33	ผู้บริหารเห็นความสำคัญเคารพในความรู้ความสามารถของครูทุกคน					
34	ผู้บริหารยอมรับในการตัดสินใจ การกระทำของครูในการปฏิบัติหน้าที่					
35	ผู้บริหารยินดีรับฟังความคิดเห็นของครู เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน					
ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ						
36	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย เป้าหมาย การดำเนินงาน จัดทำแผนงานโครงการของโรงเรียน					
37	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมจัดทำหลักสูตร ตัดสินใจเลือกใช้แบบเรียน เลือกรวิธสอน และร่วมกำหนดจัดทำเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์					
38	ผู้บริหารให้ครูร่วมรับรู้พิจารณาวางแผน จัดสรรการใช้งบประมาณของโรงเรียน					
39	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมประเมินการปฏิบัติงาน ประเมินโครงการ และหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน					
40	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมดำเนินการจัดทำกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน					

ภาคผนวก ง แบบสรุปผลการพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญการหาค่า IOC

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญโปรดพิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อต่อไปนี้ครอบคลุมเนื้อหาที่กำหนดหรือไม่ และขอความกรุณาท่านได้โปรดเขียนผลการพิจารณาของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ...ลงในช่อง “คะแนนการพิจารณา”ตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

+1 = แน่ใจว่าข้อคำถามนี้วัดได้ตรงกับจุดมุ่งหมายการประเมิน
 0 = ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนี้วัดได้ตรงกับจุดมุ่งหมายการประเมิน
 -1 = แน่ใจว่าข้อคำถามนี้วัดได้ไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายการประเมิน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

ต่ำกว่า 10 ปี 11 – 20 ปี มากกว่า 20 ปี

4. ขนาดของโรงเรียน

ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)
 ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน)
 ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ผลการพิจารณาแบบการประเมินการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจ
ของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
ด้านอำนาจการให้รางวัล									
1	ผู้บริหารพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับครูตามความรู้ ความสามารถด้วยการอธิบายเกณฑ์ที่ ชัดเจน เปิดเผยและยุติธรรม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยมอบหมายความ รับผิดชอบหรืองานที่มีความสำคัญด้วย ความเป็นธรรม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
3	ผู้บริหารให้โบนัสหรือสิ่งของรางวัลเมื่อครู ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
4	ผู้บริหารจัดสวัสดิการหรือให้สิ่ง อำนวยความสะดวกในการทำงานของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารยกย่องชมเชยในการทำความดี ส่งเสริมครูให้ได้รับการพัฒนา มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
6	ผู้บริหารให้การยอมรับ ประกาศยกย่อง เกียรติคุณแก่ครูที่ปฏิบัติงาน ด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
ด้านอำนาจตามกฎหมาย									
7	ผู้บริหารออกคำสั่งหรือสั่งงานครูชัดเจน ละเอียดไม่คลุมเครือ ตามขั้นตอนตามสายงานบังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมอบหมายงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของครูตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่อย่างสม่ำเสมอภาค เท่าเทียม เป็นธรรมในการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
10	ผู้บริหารนิเทศติดตามผลงาน ชี้แนะครู ให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
11	ผู้บริหารมีหลักการและเหตุผลในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานและการลงโทษครูที่ประพฤติผิดวินัย	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้ครูตามความถนัดและเหมาะสม	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
13	ผู้บริหารแสดงให้เห็นครูยอมรับการมีอำนาจในการสั่งการ สนับสนุนหรือตัดสินชี้ขาดในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ									
14	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในหลักการบริหารงานต่างๆ เป็นที่ยอมรับ และสามารถปฏิบัติตามได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ						ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5	รวม		
15	ผู้บริหารมีทักษะเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติให้เห็นเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม กล้าคิดกล้าทำโครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ภายใต้เงื่อนไขของความโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำหรือนำประสบการณ์เทคนิคต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมาถ่ายทอดให้กับครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีวินัยแห่งตนเอง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ผสมผสานใจให้เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ ศรัทธาต่อครู	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
ด้านอำนาจการบังคับ									
20	ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบระเบียบ วินัย ข้อบังคับของทางราชการและบทลงโทษเมื่อกระทำความผิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารวางกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ ตรวจสอบควบคุมดูแลและเร่งรัดการปฏิบัติงานของครูอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารนิเทศ ติดตามให้ครูปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายและทันตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารตักเตือนให้คำแนะนำแก่ครูหรือใช้เทคนิคทางการบริหารในกรณีที่เป็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
	ความผิดเล็กน้อย								
24	ผู้บริหารมีการพิจารณาลงโทษครูที่ทำผิดวินัยด้วยความยุติธรรม ละเอียดรอบคอบ และสมเหตุสมผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านอำนาจการอ้างอิง									
25	ผู้บริหารประพฤติตนดี มีศีลธรรม มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบและเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี น่านับถือ น่าเคารพยกย่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกันเอง ไม่ถือตัว เลือเพื่อเผื่อแผ่ ทำให้ครูเลื่อมใสศรัทธาและจงรักภักดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่น สร้างแรงจูงใจให้ครูอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารมีการะผู้นำใช้เทคนิคการบริหารจนเป็นที่ยอมรับของครูและอยากที่จะทำงานร่วมด้วย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร									
30	ผู้บริหารสนใจใฝ่รู้ข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ						ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5	รวม		
31	ผู้บริหารวิเคราะห์และใช้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย นำเชื่อถือมีแหล่งอ้างอิง ประกอบการตัดสินใจเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการสั่งการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารนำข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ทันเหตุการณ์จากสื่อต่างๆ มาแนะนำให้ครูทราบอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจนเข้าใจง่ายและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง									
34	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีติดต่อกับผู้บริหารทุกระดับทุกหน่วยงานได้ดี	+1	0	0	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
35	ผู้บริหารมีความสามารถนำบุคคลสำคัญจากหน่วยงานอื่นมามีส่วนร่วมในการพัฒนาและทำกิจกรรมภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสามารถหางบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นหรือชุมชนมาร่วมพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสามารถประสานประโยชน์สร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวางในการสนับสนุนการบริหารโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ผลการพิจารณาแบบการประเมินการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร									
1	ครูได้รับทราบนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ ขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
2	ครูได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ครูมีแหล่งข้อมูลสืบค้นระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ตที่สามารถนำมาใช้สื่อสารสองทางและใช้ประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารจัดให้มีบอร์ดประชาสัมพันธ์ เครื่องขยายเสียงหรือการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารที่ทันสมัยแจ้งให้ครูทราบได้อย่างทั่วถึงถูกต้องและรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน									
5	ครูได้แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการประชุม การจัดทำแผนปฏิบัติการหรือการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

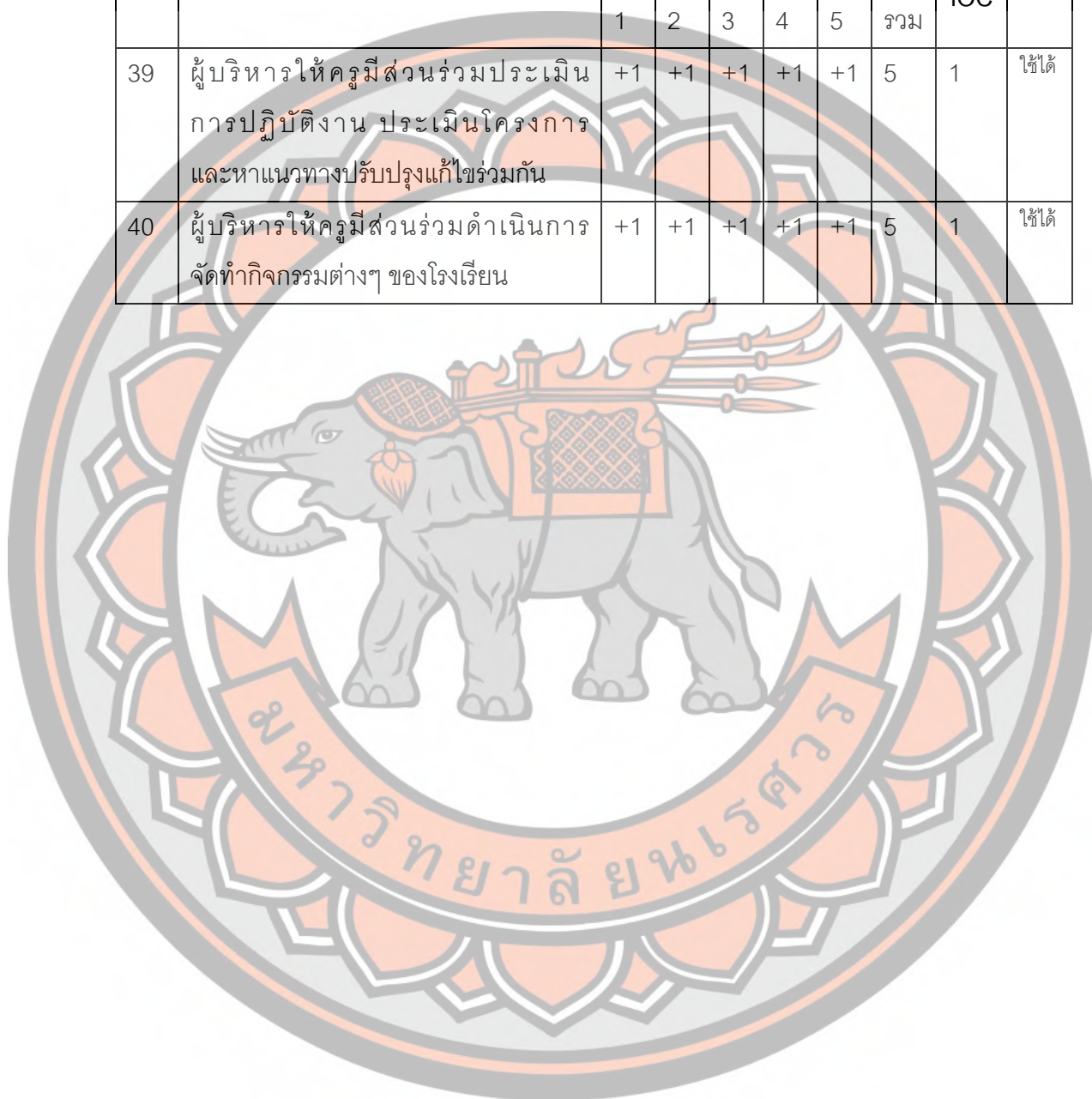
ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ						ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5	รวม		
6	ครูได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุน อำนวยความสะดวกและชี้แนะแนว ทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	ครูมีโอกาสตัดสินใจในการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดกิจกรรมส่งเสริม ความสัมพันธ์สร้างเครือข่ายภายใน หน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้ และจัดสรรงบประมาณตาม ความต้องการของครูอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารส่งเสริมความรู้ความสามารถ ทักษะและเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการได้รับทรัพยากร									
10	ผู้บริหารจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานตามความจำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในกิจกรรม โครงการได้ทั่วถึงและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารให้เวลาที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงานแก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารจัดสถานที่อำนวยความสะดวก ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารให้โอกาสครูคัดเลือกบุคลากร ร่วมทำงานตามความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ						ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5	รวม		
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน									
15	ผู้บริหารมอบหมายให้ครูทำงานที่สำคัญ ท้าทายความสามารถเลือกปฏิบัติงาน ที่สนใจหรือมีความถนัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสนับสนุนครูที่มีความสามารถ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสมและยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ									
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาวิชาการเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ใหม่ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูใช้ความรู้อย่าง เต็มความสามารถ มีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหาของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีนโยบายหมุนเวียนหน้าที่ความ รับผิดชอบงานภายในเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้เรียนรู้งานต่างๆ กัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ฝึกปฏิบัติ และเรียนรู้งานที่ใช้ความสามารถมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารให้รางวัล คำชมเชยเมื่อครู ทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ						ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5	รวม		
23	ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณครูที่มีผลงานดีเด่นให้คนทั่วไปรับทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความสำคัญต่อโรงเรียน และเป็นที่ยอมรับในความสามารถจากผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการได้รับอิสระ									
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีอิสระแสวงหาหรือกำหนดวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารให้ครูกิดตัดสึนใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานภายในขอบเขตความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และในที่ประชุมอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารให้ครูจัดทำสื่อ กำหนดวิธีสอน พัฒนานวัตกรรมทางการเรียนการสอน รวมทั้งการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารไม่ต้องนิเทศอย่างใกล้ชิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการได้รับความไว้วางใจ									
29	ผู้บริหารไว้วางใจให้รับผิดชอบงานในหน้าที่แทน ทั้งงานประจำและงานพิเศษตามความจำเป็น	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ						ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5	รวม		
30	ผู้บริหารเข้าใจตัวครูเป็นอย่างดี แสดงออกให้ครูรู้ว่าเป็นบุคคลหนึ่ง ที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูสามารถ ตัดสินใจและปฏิบัติงานที่มอบหมาย ได้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการได้รับความเคารพ									
32	ผู้บริหารส่งเสริมและปฏิบัติต่อครู อย่างให้เกียรติตามสถานการณ์	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
33	ผู้บริหารเห็นความสำคัญเคารพ ในความรู้ความสามารถของครูทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารยอมรับในการตัดสินใจ การกระทำของครูในการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารยินดีรับฟังความคิดเห็นของครู เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ									
36	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย เป้าหมายการดำเนินงาน จัดทำแผนงาน โครงการของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมจัดทำหลักสูตร ตัดสินใจเลือกใช้แบบเรียน เลือกวิธีสอน และร่วมกำหนดจัดทำเกณฑ์ การประเมินผลสัมฤทธิ์	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
38	ผู้บริหารให้ครูร่วมรับรู้พิจารณาวางแผน จัดสรรการใช้งบประมาณของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
39	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมประเมิน การปฏิบัติงาน ประเมินโครงการ และหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมดำเนินการ จัดทำกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้



ภาคผนวก จ การวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง SPSS

Correlations

		TotalP	TotalE
TotalP	Pearson Correlation	1	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	213	213
TotalE	Pearson Correlation	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	213	213

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```
GET
FILE=C:\Users\slamw6\Desktop\data-spss sav-try out sav
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT
RELIABILITY
/VARIABLES=Pa1 Pa2 Pa3 Pa4 Pa5 Pa6 Pb7 Pb8 Pb9 Pb10 Pb11 Pb12 Pa13 Pa14
Pc15 Pc16 Pc17 Pc18 Pc19 Pd20 Pd21 Pd22 Pd23 Pd24 Pa25 Pa26 Pe27 Pa28 Pa29
Pf30 Pf31 Pf32 Pf33 Pg34 Pg35 Pg36 Pg37 Ea1 Ea2 Ea3 Ea4 Eb5 Eb6 Eb7 Eb8
Eb9 Ec10 Ec11 Ec12 Ec13 Ec14 Ed15 Ed16 Ed17 Ea18 Ea19 Ea20 Ea21 Ef22 Ef23
Ef24 Eg25 Eg26 Eg27 Eg28 Eh29 Eh30 Eh31 Ei32 Ei33 Ei34 Ei35 Ej36 Ej37 Ej38
Ej39 Ej40
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL
```

Reliability

[DataSet2] C:\Users\slamw6\Desktop\data-spss sav-try out sav

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases:	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Gronbach's Alpha	N of Items
.876	77

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pa1	3.5333	1.00801	30
Pa2	3.8333	.86431	30
Pa3	3.1667	1.08543	30
Pa4	3.8333	1.06620	30
Pa5	3.8333	1.01992	30
Pa6	3.8000	.86132	30
Pb7	3.7333	.78492	30
Pb8	4.0000	.83045	30



ประวัติผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยพระปริชญ์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	อำนาจโพทอง
วัน เดือน ปี เกิด	25 มีนาคม 2516
ที่อยู่ปัจจุบัน	18/6 หมู่ 5 ตำบลวังไม้ อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ 60150
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนไตรประชาสามัคคี อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ 60150
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครูชำนาญการพิเศษ
ประสบการณ์การทำงาน	โรงเรียนเทศบาลประชาสรรค์ อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ 60150
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2538 คบ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) สถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์

มหาวิทยาลัยนเรศวร