

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของรูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 1 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 1 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับเขต 1 4) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถาน ศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับเขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับเขต 1 ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 409 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1) รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับเขต 1 มีค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ อำนาจการบังคับ อำนาจการอ้างอิง อำนาจการ ให้รางวัล กับอำนาจตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากันและอำนาจจากความเชี่ยวชาญ

2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

3) รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระดับเขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมากที่สุด ($r_{xy} = .962$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร งานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับเขต 1 คือ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการ อ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการบังคับ ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 95.40 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สามารถเขียน เป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ

$$Z'y = .425X_5 + .493X_1 + .176X_4 - .261X_3 + .170X_2$$

คำสำคัญ : รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นย่อม ประสบปัญหาหลายประการ ซึ่งอาจมีสาเหตุจากความแตกต่างของ บุคคลในหน่วยงานและการใช้อำนาจของผู้บริหารระดับต่างๆ การใช้อำนาจหน้าที่ที่ไม่เหมาะสมกับคนและงาน ย่อมทำให้งาน ประสบความล้มเหลว การใช้อำนาจบังคับที่มีกฎเกณฑ์เคร่งครัด เข้มงวด ทำงานที่มุ่งงานมากเกินไปโดยไม่คำนึงถึงผู้ร่วมงานย่อม ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ บางครั้งใช้อำนาจโดยอ้างข้อกฎหมาย หรือ ระเบียบต่างๆ มากเกินไป คือ การใช้อำนาจตามความพึงพอใจและอารมณ์ ประกอบกับการใช้อำนาจที่มีขอบ ใช้อำนาจเกินขอบเขต ไม่ใช่โดย สุจริตและไม่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งคุณธรรมทำให้ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพไม่สูงเท่าที่ควร (ศักดิ์ชัย ฌรงค์หนู, 2543, หน้า 84) นอกจากนี้ อธิปัติย์ คลี่สุนทร (2550, หน้า 1) กล่าวไว้ว่าการบริหาร

ในยุคปัจจุบันต้องปรับเปลี่ยนวิธีการต่างๆ ไปพอสมควรเพื่อให้ องค์กรสามารถทำหน้าที่ต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้นตอบสนองความต้องการ ของผู้เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหาร เป็น กระบวนการที่สำคัญในการจัดการศึกษาดังเช่น วิโรจน์ สารรัตน์ (2548, หน้า 265) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จ มากน้อยเพียงไร ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร นั่นคือ การมีภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (leadership)

นอกจากนี้สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่ง ชาติ พุทธศักราช 2542 หมวดที่ 5 เรื่องการบริหารและการจัดการ ในส่วนการบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ ซึ่งเป็น การกระจายอำนาจการศึกษาโดยตรงนั้น แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับชาติ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา ซึ่งใน สถานศึกษาแต่ละแห่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล อำนาจการตัดสินใจ

ส่วนใหญ่ที่ได้รับมอบอำนาจจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงอยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้บังคับบัญชาและมีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินงานด้านต่างๆ การใช้อำนาจในการดำเนินงาน จึงมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สุรัชย์ เรือง, 2554, หน้า 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีบทบาทที่สำคัญในการบริหารงานเนื่องจากเป็นผู้ควบคุมให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินงานด้วยความเรียบร้อย รวดเร็วและประหยัด ดังเช่น อีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 5) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นกลไกที่สำคัญในการดำเนินงานในสถานศึกษาเพราะสถานศึกษามีภารกิจหลักในการจัดการศึกษา และการบริหารต้องใช้กระบวนการและปัจจัยหลายประการจึงจะบรรลุผล ในกระบวนการต้องอาศัยผู้บริหาร และครู ผู้บริหารจึงต้องมีศักยภาพหลายด้านที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญและต้องมีความระมัดระวังในการบริหารงาน เพราะการบริหารงานที่ขาดประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งเกิดจากการใช้อำนาจของผู้บริหาร ซึ่งต้องใช้อำนาจในการตัดสินใจควบคุม สั่งการ ชี้แนะ บำรุงขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการกระตือรือร้น และปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง (นิตยา แสนใจกล้า, 2548, หน้า 2-76) โดยทั่วไปในการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารไม่มีอำนาจ การทำงานในองค์กรหรือการบริหารบ้านเมืองจะไร้ระเบียบเกิดความวุ่นวายไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งตรงกันข้ามกับการทำงานกับผู้บริหารที่มีอำนาจ ผู้ร่วมงานมักทำงานให้กับผู้มีอำนาจมากกว่าผู้ที่ไม่อำนาจ และผู้บริหารที่ไร้อำนาจมักมีแนวโน้มที่จะทำตัวเป็นเผด็จการกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้การทำงานขององค์กรอาจไม่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องใช้อำนาจในการทำงานแล้วยังต้องอาศัยการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งการบริหารงานบุคคลที่ช่วยให้งานบรรลุความสำเร็จได้ต้องอาศัยกลุ่มบุคคลในองค์กรที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์และความพอใจในการทำงาน โดยมุ่งประสิทธิภาพของงานร่วมกันเป็นสิ่งที่ผู้นำต้องสร้างให้เกิดในองค์กร (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551) สมานรังสิโยภักดิ์ (2541, หน้า 83) กล่าวว่า เมื่อมีการสรรหา คัดเลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานแล้ว ก็ได้มีหลักประกันว่าบุคคลนั้นจะทำงานดีเสมอไป อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการ ตลอดจนเทคนิคการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่งอาจกลายเป็นผู้หย่อนความสามารถในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ การเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร จึงเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะแก้ไขปัญหาเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งอยู่เสมอ องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมี

การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับภาวะความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลจะประสบความสำเร็จและสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือ มีการกำกับติดตามของฝ่ายบริหาร โดยการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการนิเทศติดตามช่วยเหลือเป็นรายบุคคล มีการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนของผู้บริหารในเชิงรุก เพื่อพัฒนาระบบงาน โดยการจัดหารางวัล คำชมเชย สำหรับผู้ที่รับผิดชอบในการทำงาน จัดทำข้อมูลอัตรากำลังบุคคลในระยะยาว เพื่อสำรวจสภาพความขาดแคลนและจัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรทั้งโรงเรียน (กัญญนันท์ ภัทรธรรมศิริ, 2552, หน้า 35) ณรงค์ศักดิ์ เหมือนชาติ (2547, หน้า 35) กล่าวว่าไว้ว่าการบริหารงานจะสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคคลอื่นเสมอ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีหน้าที่ในการบังคับบัญชาบุคคลผู้อื่นให้สามารถปฏิบัติตาม ผู้บริหารควรใช้อำนาจในการบริหารงานด้วยความระมัดระวังมีการกระจายอำนาจและมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมอบหมายความรับผิดชอบให้ชัดเจน โดยยึดวัตถุประสงค์และการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรทำให้ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันการบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด เพื่อเพิ่มความสามารถในการบริหารงานแก่องค์กรให้มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องเปลี่ยนรูปแบบการทำงานแบบเดิมที่ให้ความสำคัญกับผู้นำคนเดียว (one man show) มาเป็นการทำงานเป็นทีม (teamwork) ที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและตัดสินใจ (ชาญชัย อาจิมสมาจาร, 2543; อ่างถึงโน ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักและเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่และอำนาจเพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย อำนาจแต่ละรูปแบบที่ผู้บริหารใช้นั้นผู้ใต้บังคับบัญชาจะตอบสนองต่ออำนาจในแต่ละแบบที่แตกต่างกัน ผู้บริหาร จึงต้องทราบว่า ตนมีอำนาจและใช้อำนาจสอดคล้องกับการบริหารงานกับสมาชิกในองค์กร

งานวิจัยหลายเรื่องชี้ให้เห็นว่า ผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการในทุกระดับทั้งในภาครัฐ เอกชน ระดับโลก ชาติ หรือระดับท้องถิ่น ผู้นำเปรียบเสมือนจตุรรมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในภาวะวิกฤติของระบบราชการองค์กรมีความต้องการภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญอดทนและต่อเนื่อง สามารถสร้างความมั่นใจ

ให้เกิดการพัฒนาองค์กร ทำให้การทำงานเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กรจึงจะประสบผลสำเร็จ จากคำกล่าวข้างต้นผู้นำจึงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรได้ โดยมีอำนาจ (power) นั่นเอง (วิโรจน์ สารรัตน์, 2548, หน้า 265) จากการศึกษาและจัดอันดับการใช้อำนาจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษานี้ พบว่า อำนาจตามกฎหมายและอำนาจความเชี่ยวชาญ เป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนอำนาจการบังคับมีความจำเป็นน้อยที่สุด (วรรณมา บุญบันดาล, 2547, หน้า 9) ผู้บริหารบางคนใช้อำนาจตามความพึงพอใจของตน และบางคนสร้างอิทธิพลให้กับตนเองโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของบุคคลในกลุ่มของตน ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรและหลักคุณธรรม เช่น การพิจารณาความดีความชอบประจำปี จึงเป็นผลให้เกิดความขัดแย้งในหน่วยงานซึ่งเป็นสาเหตุให้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ ในการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีรูปแบบการใช้อำนาจมากในด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมายและอำนาจการให้รางวัล (เจริญชัย บรรณารักษ์, 2550, หน้า 108) นอกจากนี้พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาได้แก่ วินัยและการรักษาวินัย และการวางแผนอัตรากำลังการกำหนดตำแหน่งและการออกจากราชการตามลำดับ (วิทยา ศรีจันทร์หล้า, 2553, หน้า 63)

การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 และกฎกระทรวง ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในขอบข่ายและภารกิจงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหาร งานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหาร ทั่วไปนั้น ถือได้ว่าเป็นการพัฒนาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีความเป็นอิสระ ความคล่องตัวและสามารถรับผิดชอบ ในการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 14)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลัก

ธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ การบริหารและการจัดการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การจัดและพัฒนา การศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ความสำคัญด้านการบริหารจัดการยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นตามลำดับ (สมใจ ลักษณะ, 2549, หน้า 7) การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่ยากและซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่างๆ ในการบริหารบุคลากร ซึ่งปัญหาที่สำคัญได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคลากร ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากรปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 51-52)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า สถานศึกษามีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง และพัฒนาบุคคล เช่น สถานศึกษามีขนาดเล็กจำนวนมาก อัตราครูมีความขาดแคลน จำนวนครูอัตราจ้างชั่วคราวมีจำนวนจำกัด และอุปสรรคในการทำวิทยฐานะของครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2555, หน้า 17) เหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษารูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ทั้งนี้ผลการศึกษาวิจัยจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน และผู้ที่สนใจศึกษาค้นคว้าต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของรูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหาร งานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1

4. เพื่อศึกษารูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษารูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ประกอบด้วยขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1. รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัย ศึกษาจากแนวคิดการใช้อำนาจของเฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, pp. 667-673) มีจำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) อำนาจการให้รางวัล 2) อำนาจการบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจการอ้างอิง 5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของ กฎกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51-63) มีจำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ

ขอบเขตของประชากร

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในปี การศึกษา 2556 จำนวน 142 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 142 คน และครู จำนวน 1,448 คน รวมประชากรทั้งหมด 1,590 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในปี การศึกษา 2556 เป็นผู้บริหาร จำนวน 103 คน และครู จำนวน 306 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของ

เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) แล้วนำกลุ่มตัวอย่างมากำหนดสัดส่วนจำแนกเป็นรายอำเภอ จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 409 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ

1. อำนาจการให้รางวัล (reward power)
2. อำนาจการบังคับ (coercive power)
3. อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power)
4. อำนาจการอ้างอิง (referent power)
5. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (expert power)

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มี 5 ด้าน

คือ

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย
5. ด้านการออกจากราชการ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งเป็นแบบสอบถามเรื่องรูปแบบ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถาม ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหาร งานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม 2 ลักษณะ คือ ผู้วิจัยส่งด้วยตนเอง และส่งผ่านสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างเก็บ รวบรวมให้ และการเก็บแบบสอบถามผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเอง การเก็บแบบสอบถามคืนนั้นผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเอง และให้ผู้ บริหารสถานศึกษา ส่งคืนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม

ศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ในข้อรับคืนแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติสำหรับการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่และคำนวณเป็นค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 1 ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
5. วิเคราะห์รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 1 โดยหาค่าสมการถดถอยพหุคูณ แบบ stepwise (multiple regression analysis : stepwise)

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมีมากที่สุดจำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 62.35 รองลงมา เพศชาย 154 คน คิดเป็นร้อยละ 37.65 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีมากที่สุดมีจำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 66.01 รองลงมา คือ ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 33.99 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มากที่สุด มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 28.85 รองลงมา คือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 24.94 ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.21 ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 เป็นครูผู้ปฏิบัติการสอน มีจำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 74.82 และเป็นผู้บริหาร มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.18
2. ผลของการศึกษารูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 1 มีค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกรูปแบบมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ($r_{x5y} = .955$) ด้านอำนาจการให้รางวัล กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ($r_{x1y} = .945$) ด้านอำนาจการอ้างอิงกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ($r_{x4y} = .920$) ด้านอำนาจการบังคับ กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ($r_{x2y} = .916$) และด้านอำนาจตามกฎหมาย กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ($r_{x3y} = .899$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ผลการศึกษารูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 1 พบว่า รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกรูปแบบ คือ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (X_5) อำนาจการให้รางวัล (X_1) อำนาจการอ้างอิง (X_4) อำนาจตามกฎหมาย (X_3) อำนาจการบังคับ (X_2) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา (y) สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมได้ร้อยละ 95.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้คือ $Z'y = .425X_5 + .493X_1 + .176X_4 - .261X_3 + .170X_2$

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

1. จากการศึกษารูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ปัญญวงค์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ แสงทับทิม (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครู ในสถานศึกษาเอกชน พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬิมพา ผันประเสริฐ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านอำนาจการบังคับ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในอันดับที่ 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ปัญญวงค์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจการบังคับอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ แสงทับทิม (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการใช้ อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนด้านการใช้อำนาจการบังคับอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปาริฉัตร พิศกฐศักดิ์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจการบังคับอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีมาตรการตักเตือน ต่าหนิครูและบุคลากรที่ละเลยในการปฏิบัติหน้าที่ มีการออกกฎระเบียบแนวทางการปฏิบัติสำหรับครูและบุคลากรอย่างแน่นนอน มีการกำกับติดตามครูและบุคลากรอย่างเข้มงวดให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ทันตามกำหนดเวลา มีการลงโทษครูที่กระทำความผิดตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และมีการกำหนดมาตรฐานในการลงโทษของครูและบุคลากรอย่างชัดเจน ซึ่งครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 มองเห็นว่าเป็นอำนาจในทางลบ มีข้อกำหนดผูกมัดหรือบดบังโทษ ซึ่งเป็นผลจากการไม่ปฏิบัติตาม จึงเกิดความเกรงกลัวที่จะถูกลงโทษ จึงจำเป็นต้องปฏิบัติตามคำสั่งถ้าไม่มีบทลงโทษก็จะไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ซึ่งสอดคล้องกับ ปาริฉัตร พิศกฐศักดิ์ (2551, หน้า 25) กล่าวว่า อำนาจการบังคับ เป็นอำนาจที่ผู้บริหาร

สามารถให้โทษ บุคลากรเกิดการเกรงกลัวการถูกลงโทษ ในรูปแบบต่างๆ ทำให้ยอมปฏิบัติตามอันเนื่องมาจากกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัย และการขู่บังคับให้ปฏิบัติ ถ้าไม่ปฏิบัติจะมีการลงโทษทางวินัยตามอำนาจของผู้บริหารแล้วแต่กรณี คือ การต่าหนิ ว่ากล่าวตักเตือน การตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออกและไล่ออก ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้รูปแบบการใช้ อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านอำนาจการบังคับ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในอันดับที่ 1

3. ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในลำดับสุดท้ายเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ปัญญวงค์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 พบว่า การใช้ อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ แสงทับทิม (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปาริฉัตร พิศกฐศักดิ์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารบางท่าน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ยังมีผลการปฏิบัติงานที่ยังไม่เห็นเป็นรูปธรรมเท่าที่ควรในด้านการนำทักษะในการบริหารงานวิชาการ มาบริหาร รวมถึงวิธีการปฏิบัติตนให้เห็นเป็นแบบอย่างแก่ครูและบุคลากร การให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรที่ถูกต้อง การวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ และอาจ จะยังไม่มีเมื่อนำแผนไปปฏิบัติได้สำเร็จตามเป้าหมายเท่าที่ควร และในด้านการให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือหาแนวทางการแก้ปัญหา ให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ยังไม่สำเร็จลุล่วงได้เท่าที่ควร ซึ่งในทำนองนี้ ประชุม โพธิกุล (2550, หน้า 5) ได้อธิบายถึงอำนาจจากความเชี่ยวชาญว่า บุคคลผู้มีความเชี่ยวชาญสูงมีข้อมูลที่คนอื่นต้องการ บุคคลผู้นั้นยอมมีอำนาจ เช่น ผู้เชี่ยวชาญเรื่องภาษีนักกฎหมายเชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์ ยอมมีอำนาจมากกว่าผู้อื่น

เพราะผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้ มีข้อมูลที่คนอื่นต้องการ บุคลากรที่รู้เรื่องเทคโนโลยี รู้ความซับซ้อนขององค์กร รู้เรื่องเฉพาะต่างๆ จะเพิ่มอำนาจจากความเชี่ยวชาญในอาชีพนั้น ผู้บริหารได้เลื่อนขั้นขึ้นเป็นผู้บริหารเพราะมีความเชี่ยวชาญทางเทคนิคขององค์กรนั้นเพราะองค์กรนั้นๆ ขาดผู้เชี่ยวชาญ ในทำนองเดียวกัน ถ้าผู้ได้บังคับบัญชา มีความเชี่ยวชาญด้านทักษะอื่นสูงกว่าผู้บริหาร ย่อมมีอำนาจสูงเหนือผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชาต้องพึ่งพาพวกเขา ซึ่งปารีชาติ พิธิฐฐศักดิ์ (2551, หน้า 26) ได้อธิบายว่า อำนาจจากความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากความรู้ความสามารถเฉพาะตัวบุคคลที่ผู้บริหารมีความรู้ทางการบริหารเกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ มีประสบการณ์และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ มีความศรัทธาให้คำแนะนำ ชี้แจงให้ถูกต้องและสามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 46-51) ได้อธิบายถึง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาไว้ว่า เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถมีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

5. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และอยู่ในลำดับที่ 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชญาภัทรกำจร (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัด

ฉะเชิงเทรา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความรู้ความสามารถในการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษา มีการแผนการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังของสถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีการนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาพร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเลื่อนวิทยฐานะตามความพร้อมอย่างเสมอภาค และมีแนวทางส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามศักยภาพของตนอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ เสนาะดีเยาว์ (2543, หน้า 63) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์การจัดหาบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการในการใช้คนที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และรวมถึงการคาดคะเนความต้องการบุคลากร การเปรียบเทียบความต้องการที่จะใช้คนในอนาคตกับกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน กำหนดจำนวนและคุณสมบัติของคนที่จะรับเข้ามาในช่วงเวลาต่างๆ

6. ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และอยู่ในลำดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา นิลรัตน์ (2547, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อยนั้น แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตน ที่จะกระทำความผิดจนถึงขั้นออกจากราชการนั้นน้อยมาก และเนื่องจากครูได้ให้ความสำคัญกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู กฎระเบียบในด้านการออกจากราชการของกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 60-61) อย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ผู้บริหารยังมีการวางระบบการจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุม ตรวจสอบการเกษียณอายุของครูและบุคลากรในสถานศึกษา พิจารณาอนุญาตหรือยับยั้งการลาออกของครูและบุคลากร โดยยึดผลประโยชน์ของทางราชการที่สำคัญจากค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับน้อยนั้นแสดงให้เห็นว่าในด้านการออกจากราชการนั้น ไม่มีบุคลากรในสถานศึกษากระทำ

ผิระเบียวินัยเลย และอาจจะไม่มีครูและบุคลากรที่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องออกจากราชการ

7. ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาทุกรูปแบบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬิมพา พันประเสริฐ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระ เฉลิมศักดิ์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญชัย บรรณธรรมย์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากภารกิจโดยทั่วไปของผู้บริหาร หวังมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ (ธงชัย สันติวงษ์, 2548, หน้า 3) ซึ่งสอดคล้องกับ ประชุม รอดประเสริฐ, 2547, หน้า 59) ที่กล่าวว่า คน นับเป็นปัจจัยที่สำคัญและแตกต่างไปจากปัจจัยอื่นๆ เพราะคนเป็นปัจจัยเดียวที่มีชีวิตจิตใจ และมีความรู้สึกเป็นผู้สร้าง เป็นผู้ใช้ปัจจัย หรือทรัพยากรอื่นๆ ขององค์การโดยในการใช้ทรัพยากรอื่นๆ อาจก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ หรือเป็นการทำลายย่อมเป็นไปได้ทั้งสองทาง ฉะนั้นคนในองค์การจึงเป็นไปได้ทั้งผู้สร้างองค์การให้ก้าวหน้า หรืออาจเป็นผู้ทำลายองค์การ หากคนไม่ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้อง การจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ ในกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้ปัจจัยด้านบุคคลอันเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพถูกนำออกมาใช้จนส่งผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด

(ประสงค์ เอี่ยมเวียง, 2548, หน้า 10) การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลเพื่อให้เกิดความคล่องตัว อิสรภาพได้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 51) ในส่วนของการใช้อำนาจถือได้ว่าเป็นความสามารถที่จะให้ใครทำอะไรในสิ่งที่ตนเองต้องการ ที่บุคคลเข้ามาอยู่ในองค์การ จึงเป็นระบบของความร่วมมือกันในทางกิจกรรม ซึ่งเป็นเรื่องของการต่อรองเพื่ออำนาจของกันและกัน อำนาจจึงได้ขยายขอบเขตกว้างขึ้น และเป็นสิ่งสำคัญในหน้าที่ของการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ซึ่งกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้คือการตัดสินใจ ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่เน้นย้ำเรื่องของการมีเหตุผล ลักษณะของธรรมชาติในองค์การ ในทฤษฎีพฤติกรรมองค์การร่วมสมัยเน้นย้ำเรื่องอำนาจและการเมืองในองค์การเพื่อการควบคุมพฤติกรรมในองค์การ (ประชุม โปธิกุล, 2550, หน้า 4) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จึงถือได้ว่าเป็นการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามสายงาน ซึ่งมีความแตกต่างกันตามลักษณะของงาน และพฤติกรรมของบุคคลนั้น ตามสถานการณ์ว่าควรใช้อำนาจประเภทใดจึงจะเหมาะสมเพื่อควบคุมองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของครูภายในโรงเรียนในเชิงบวกหรือในเชิงลบ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพิจารณาในการเลือกใช้อำนาจอย่างระมัดระวัง เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และทำด้วยความเต็มใจอันนำไปสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาของชาติ สอดคล้องกับ บัญชา อึ้งสกุล (2545, หน้า 26) กล่าวว่า การใช้อำนาจเพื่อการจัดการของผู้บริหารย่อมขึ้นอยู่กับแนวคิดพื้นฐานของผู้บริหารว่ามองผู้ร่วมงานในแง่ใด ถ้ามองในแง่ดี การใช้อำนาจบังคับบัญชาในการศึกษาก็จะเป็นแนวทางปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงการใช้อำนาจในการจัดการเป็นสำคัญ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการ และมีการกระจายอำนาจมากยิ่งขึ้นผู้บริหารจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหาร ไม่ใช่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะลูกน้อง ทั้งนี้เพราะการใช้การจัดการในการบริหารเป็นงานสำคัญที่จะช่วยให้คนทำงานอย่างได้ผล และมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะรู้จักใช้คนให้เป็นไปตามความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ผู้บริหารต้องพยายามใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

ที่สำคัญจากค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับน้อยนั้นแสดงให้เห็นว่า ในด้านการออกจากราชการนั้น ไม่มีครูและบุคลากรที่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องออกจากราชการจึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และอยู่ในลำดับสุดท้ายซึ่งถือว่าเป็นผลดี

3. จากการศึกษาพบว่ารูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาเลือกใช้อำนาจอย่างระมัดระวัง เพื่อให้การบริหารงานบุคคล มีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำด้วยความเต็มใจ และนำไปสู่ความสำเร็จ พัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

3. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์. กัญญนันท์ ภัทร์สรณสิริ. (2552). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร**. กรุงเทพฯ : วารสารวิชาการปฐมวัน. จิระ เฉลิมศักดิ์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพบางละมุงจังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. จุฬิมพา ผันประเสริฐ. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

เจริญชัย บรรเลงรัมย์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ณรงค์ศักดิ์ เหมือนชาติ. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). **การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.

ทิพวรรณ แสงทับทิม. (2547). **การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2548). **พฤติกรรมบุคคลภายในองค์กร**. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.

นิตยา แสนใจกล้า. (2548). **การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

บัญชา อึ้งสกุล. (2545). **ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา**. วารสารวิชาการ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 5(3), 42-43.

ประชุม โพธิกุล. (2550). **ยุทธวิธีการใช้อำนาจในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ**. สถาบันพัฒนาผู้บริหาร-การศึกษา เข้าถึงข้อมูลวันที่ 24 เมษายน 2555 จาก <http://www.moe.go.th.wijai/empower.htm>

ประชุม รอดประเสริฐ. (2547). **นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เนติกุลการพิมพ์.

ประสงค์ เอี่ยมเวียง. (2548). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ปาริฉัตร พิศุภศักดิ์. (2551). **การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

