



การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี



โดย
นางสาววาสนา ดิษฐ์ประดับ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

THE POWER EXERCISING OF ADMINISTRATOR
AND ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION OF SCHOOL
UNDER PHETCHABURI SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2021

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี
โดย	วาสนา ดิษฐ์ประดับ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริระประภา)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง)

61252337 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท

คำสำคัญ : การใช้อำนาจ / การบริหารงานวิชาการ

นางสาว วาสนา ดิษฐ์ประดับ: การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี 2) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จำนวนทั้งสิ้น 19 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 8 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 152 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของ เฟรินชและราเวน และการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจจากการอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากความเชี่ยวชาญ และ อำนาจจากการบังคับ

2. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การจัดทำเนื้องานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

61252337 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : Power exercising / Academic affairs administration

MISS WASSANA DITPARDAB : THE POWER EXERCISING OF ADMINISTRATOR AND ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION OF SCHOOL UNDER PHETCHABURI SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR NUCHNARA RATTANASIRAPRAPHA, Ph.D.

The research objectives were to determine : 1) The power exercising of administrator under Phetchaburi Secondary educational Service Area office. 2) the academic affairs administration of school under Phetchaburi Secondary Educational Service Area office and 3) the relationship between exercising power exercising of administrator and academic affairs administration of school under Phetchaburi Secondary Educational Service Area office. The sample were 19 schools under Phetchaburi Secondary Educational Service Area Office. The 8 respondents in each school were a school director, deputy director of Academic Affairs, head of subject groups and teachers in totally of 152. The instrument for collecting data was an opinionnaire which were about the power exercising based on French and Raven's concept and academic affairs administration based on Preeyaporn Wongnutararot's concept. The statistical used were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings of the research were as follows :

1. The power exercising of administrator under Phetchaburi Secondary Educational Service Area office, as a whole and as an individual, were at a high level. As ranking with arithmetic mean from the highest to the lowest were reward power, referent power, legitimate power, expert power and coercive power.

2. The academic affairs administration of school under Phetchaburi Secondary Educational Service Area office, as a whole and as an individual, were at a high level. As ranking with arithmetic mean from the highest to the lowest were teaching and learning operation, teaching and learning services management, measurement and evaluation and academic planning.

3. The relationship between power exercising of administrator and academic affairs administration of school under Phetchaburi Secondary Educational Service Area office in overall, were high correlation, with significantly at .01.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิพันธ์ ต้นวิมลรัตน์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์ ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ กาญจนา บุญส่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆจนสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ดร.ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธิธำรง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แสนประเสริฐ ปานเนียม อาจารย์ประจำสาขา ภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ดร.อรรรณพ ชุ่มเพ็งพันธ์ โรงเรียนสมุทรสาครบูรณะ จังหวัดสมุทรสาครและนายตันติกร ชูนาพรหม ศึกษาานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัยและให้คำแนะนำในการจัดทำวิทยานิพนธ์จนสมบูรณ์

ขอขอบคุณผู้อำนวยการนิเทศฯ แสงมณีรัตนชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนโตนดหลวงวิทยาที่ให้ความอนุเคราะห์แนะนำและดำเนินการประสานความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการทุกโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีจนสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนสมบูรณ์ด้วยเวลาอันรวดเร็ว

ขอขอบคุณกำลังใจจาก คุณพ่อ คุณแม่ ครอบครัว เพื่อนร่วมงานและเพื่อนสาขาการบริหารการศึกษา ปริญาโท รุ่น 37 มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือเสมอมาทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

ขอขอบคุณความตั้งใจและความอดทนของตนเองถึงแม้ว่าจะมีปัญหาและอุปสรรคใดๆก็ไม่เคยละทิ้งความตั้งใจและเพียรพยายามจนสามารถทำงานวิจัยสำเร็จลุล่วงมาได้

คุณความดีและคุณประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่คุณพ่อ คุณแม่ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

วาสนา ดิษฐ์ประดับ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	10
ข้อคำถามของการวิจัย.....	10
สมมุติฐานการวิจัย.....	11
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	11
ขอบเขตของการวิจัย.....	17
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	18
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	19
การใช้อำนาจ.....	19
ความหมายของการใช้อำนาจ.....	19
ความสำคัญของการใช้อำนาจ.....	21
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ.....	22
การบริหารงานวิชาการ.....	31

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ.....	31
ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ.....	32
หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ.....	34
นักวิชาการต่างประเทศ.....	35
นักวิชาการในประเทศไทย.....	35
ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ.....	36
ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
งานวิจัยในประเทศ.....	43
งานวิจัยต่างประเทศ.....	50
สรุป.....	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	54
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	54
ระเบียบวิธีวิจัย.....	55
แผนแบบของการวิจัย.....	55
ประชากร.....	56
กลุ่มตัวอย่าง.....	56
ผู้ให้ข้อมูล.....	56
ตัวแปรที่ศึกษา.....	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	62

สรุป	63
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล	64
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเพชรบุรี	66
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเพชรบุรี	75
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหาร งานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี	82
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	87
สรุปผลการวิจัย	87
อภิปรายผล	88
ข้อเสนอแนะ	90
ข้อเสนอแนะทั่วไป	90
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	91
รายการอ้างอิง	92
ภาคผนวก	100
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย	101
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)	104
ภาคผนวก ค หนังสือขอตกลงเครื่องมือวิจัย รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือวิจัย (Try out)	111
ภาคผนวก ง ค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ	114
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัย	118

ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	121
ประวัติผู้เขียน.....	130



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 รายชื่อโรงเรียน ขนาดโรงเรียน จำนวนนักเรียน ผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครู	42
ตารางที่ 2 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล.....	57
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละ สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล	65
ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวม (X_{tot}).....	67
ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านอำนาจจากการให้รางวัล (X_1).....	68
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านอำนาจจากการบังคับ (X_2).....	69
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านอำนาจตามกฎหมาย (X_3).....	71
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านอำนาจจากการอ้างอิง (X_4).....	72
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ (X_5).....	73
ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวม (Y_{tot})	75
ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านการวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ (Y_1). 76	
ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านการจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียน การสอน (Y_2).....	78

ตารางที่ 13 คำขวัญนิมิตต์ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านการจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน
(Y₃)..... 79

ตารางที่ 14 คำขวัญนิมิตต์ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านการวัดและประเมินผล (Y₄)..... 81

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี 83



สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย	16
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย	17



บทที่ 1

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมไปถึงคุณธรรมจริยธรรมในการดำรงชีวิตและการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม โดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การแข่งขันในทุกด้านจึงทวีความรุนแรงขึ้น ประเทศไทยจึงต้องเตรียมความพร้อมอย่างเร่งด่วนในการจัดเตรียมการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่สูงขึ้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวดที่ 16 มาตรา 258 จ ว่าด้วยการปฏิรูปการศึกษา มุ่งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัด¹ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่นเดียวกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2563 มาตราที่ 32/1 กล่าวว่า การจัดการศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุน การวิจัยและการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาประเทศเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก² ทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรมตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาและทันต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาประเทศขึ้นอยู่กับการพัฒนาคุณภาพของคนเป็นสำคัญ การศึกษาจึงมีความสำคัญในการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งโรงเรียนเป็นหน่วยที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา เนื่องจากโรงเรียนมีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนและครูเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงานและดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารและครูจึงต้องมีความรู้ กระบวนการใช้ความรู้และทักษะที่เหมาะสม

¹ “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ,”ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 , ตอนที่ 40 ก (6 เมษายน 2560):79.

² “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2562,”ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 136 , ตอนที่ 57 ก (1 พฤษภาคม 2562):50

ในการดำเนินงานซึ่งการบริหารงานส่วนใหญ่ของผู้บริหารมีความจำเป็นจะต้องใช้อำนาจในการดำเนินงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจในความสำเร็จของการใช้อำนาจ รวมทั้งวิธีการในการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพเพราะอำนาจมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ การควบคุม รวมทั้งมีผลกระทบต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง การใช้อำนาจในการบริหารงานที่ดีผู้รับคำสั่งจะทำงานด้วยความเต็มใจส่งผลให้งานที่เกิด ขึ้นมีคุณภาพตามที่ตั้งไว้

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรโดยทั่วไป ย่อมมีโครงสร้างทางการบริหารในองค์กรที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสม บางองค์กรอาจใช้โครงสร้างตามกฎหมายหรือปรับโครงสร้างย่อยตามลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร โดยภายในหน่วยงานขององค์กรนั้นจะประกอบไปด้วยลักษณะงานที่แตกต่างกันทั้งงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถตั้งแต่เจ้าหน้าที่ หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย แต่ละระดับที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มอบหมาย สั่งการในการดำเนินงานซึ่งอาจมีผลกระทบต่อบุคคลในแต่ละระดับต่างกัน เช่น ผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารในองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องรู้จักวิธีการสั่งการหรือการใช้อำนาจอย่างถูกต้อง เนื่องจากความแตกต่างของการใช้อำนาจจะมีลักษณะการตอบสนองต่อการใช้อำนาจที่แตกต่างกันไปการใช้อำนาจจึงเป็นเครื่องบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร³ เช่น มีการปฏิบัติตามแต่โดยดีและเต็มใจ มีการปฏิบัติตามทั้งที่ไม่เต็มใจหรือไม่เห็นด้วย มีการเฉยเมยต่อคำสั่งหรืออำนาจนั้นหรือแม้แต่การแสดงพลังต่อต้านการใช้อำนาจ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงาน หากเป็นการบริหารงานในหน่วยงานระดับโรงเรียนด้วยแล้วย่อมมีผลกระทบต่อระดับคุณภาพของนักเรียนได้โดยตรง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเป็นผู้บริหารเพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่จะสร้างเสริมให้ครูเกิดการพัฒนาคุณภาพและมุ่งมั่นในการทำงานอันจะส่งผลให้โรงเรียนมีคุณภาพของงานวิชาการที่ดียิ่งขึ้นตามเป้าหมายของหลักสูตรการใช้อำนาจของผู้บริหารควรจะเป็นการใช้อำนาจในลักษณะที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเต็มใจหรือยินดีที่จะปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ ด้วยเหตุนี้จึงเห็นว่าผู้บริหารทุกคนมีความจำเป็นที่ต้อง รู้จักและเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการใช้อำนาจที่จำเป็นต่อการบริหารเพราะหากผู้บริหารไม่สามารถใช้อำนาจได้อย่างถูกต้องก็ไม่สามารถทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่วางไว้ได้

การบริหารงานโรงเรียนตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ ได้แบ่งขอบเขตการบริหารงานของโรงเรียนโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ

³ R.M.,Stogdill, **Handbook of Leadership: A survey of theory and research** (New York: Free Press,1974),275.

การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป⁴ ซึ่งงานทั้ง 4 งานนี้ งานวิชาการถือเป็นงานที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน โดยตรงส่วนงานอื่น ถือว่าเป็นงานสนับสนุนงานวิชาการให้มีคุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องให้ความสนใจกับการบริหารงานวิชาการเป็นพิเศษ การพัฒนาคุณภาพของนักเรียนเกี่ยวข้องโดยตรงกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนอย่างเอาใจใส่และสนใจพฤติกรรมการสอนของครูให้มาก นั่นคือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ⁵ การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียนโดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของโรงเรียนและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร การบริหารงานวิชาการถ้ามองในด้านกระบวนการดำเนินงานแล้วเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนและประเมินผลการสอนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน⁶ ผู้บริหารจึงต้องปฏิบัติงานร่วมกันกับครูและประสานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกัน เพราะงานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียนและเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนของโรงเรียน พฤติกรรมการบริหาร โดยเฉพาะการใช้อำนาจในการบริหารงานให้สอดคล้องกับบริบทชั้นพื้นฐานและความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนนั้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาของการวิจัยข้างต้นแสดงว่า ผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพราะเป็นผู้นำนโยบายและแนวทางการดำเนินงานไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารที่มีคุณภาพจะต้องไม่หยุดนิ่งในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเปลี่ยนแปลงคือ การบริหารงานวิชาการสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าการใช้อำนาจและการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันถ้าผู้บริหารใช้อำนาจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมก็จะส่งผลให้การบริหารงานวิชาการสัมฤทธิ์ผลตามไปด้วย

⁴ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 (กรุงเทพฯ:ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด,2550),17.

⁵ ทองดี ศรีตระการ, “ภาวะผู้นำ : การบริหารวิชาการสู่การศึกษายุค 4.0,” ปัญญาปณิธาน 3 , 1 (มกราคม – มิถุนายน 2561) : 47.

⁶ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารวิชาการ (กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม,2553),17.

ปัญหาของการวิจัย

ผู้วิจัยได้รวบรวมรายงานจากการดำเนินการบริหารโรงเรียนและได้สังเคราะห์ปัญหาการใช้ อำนาจและการบริหารงานวิชาการได้ทั้งหมด 8 ข้อ ซึ่งพบว่าปัญหาเกี่ยวกับการใช้อำนาจที่พบมีดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับการใช้อำนาจจากการให้รางวัล ที่พบในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 จะพบปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารบางโรงเรียนที่มีการละเลยการให้รางวัลขั้นพื้นฐานแก่คณะครูใน โรงเรียน เช่น การยกย่องชมเชยหรือการสร้างขวัญกำลังใจจนทำให้คณะครูในโรงเรียนขาดขวัญ กำลังใจในการดำเนินงาน ดังตัวอย่างที่ได้จากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนขนาดเล็กแห่ง หนึ่งในจังหวัดเพชรบุรีที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรพัฒนาและเพิ่มเติมเกี่ยวกับการชมเชยเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจในการพัฒนาตนเองของครู รวมทั้งโรงเรียนควรจัดโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ทุกปี เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการบริหารการจัดการศึกษาในโรงเรียน⁷

2. ปัญหาเกี่ยวกับการใช้อำนาจจากการบังคับ พบปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารในบางโรงเรียน มีการใช้อำนาจในการบังคับที่แตกต่างกันโดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ นั่นคือ ผู้บริหาร ที่ใช้อำนาจบังคับมากจนเกินไปและอีกกลุ่มคือ ผู้บริหารที่ใช้อำนาจน้อยจนเกินไปซึ่งทำให้ การบริหารจัดการในโรงเรียนได้รับผลกระทบเห็นได้จากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย ได้กล่าวเกี่ยวกับผู้บริหารที่ใช้อำนาจบังคับมากเกินไปไว้ว่าคณะกรรมการสถานศึกษามีความเข้มแข็ง พอในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนโดยเฉพาะนโยบายด้านการบริหารสถานศึกษา เมื่อคณะกรรมการไม่มีความเข้มแข็งพอที่จะทำหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีแนวโน้ม ได้สูงที่ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารก็อาจจะไม่ได้บริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม และจะกลายเป็นผู้เผด็จการเสียเองได้⁸หรือปัญหาการใช้อำนาจการบังคับของผู้บริหารที่พบ คือ ผู้บริหารบางโรงเรียนใช้อำนาจบังคับน้อยเกินไปจนทำให้เกิดผลกระทบในการบริหารโรงเรียน เห็นได้ จากรายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานยังขาดความเข้มแข็งและจริงจัง ขาดการติดตาม และประเมินผลที่เข้มแข็ง ชัดเจนจริงจังและต่อเนื่องเนื่องจากบุคลากรไม่ครบตามอัตรากำลัง ส่งผล

⁷โรงเรียนโตนดหลวงวิทยา, “รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2562,” 15 พฤษภาคม 2563,23.

⁸ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, “การสังเคราะห์งานวิจัยว่าด้วยปัญหาและ ข้อเสนอแนะในกระบวนการจัดการศึกษาไทย : ประเด็นปัญหาคุณภาพการศึกษา (2535 - 2558) พ.ศ.2558,” ตุลาคม 2558,8.

ให้ไม่สามารถมอบหมายงานได้ตรงตามภารกิจของงาน⁹และควรปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการควบคุมการปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้น¹⁰

3. ปัญหาเกี่ยวกับการใช้อำนาจตามกฎหมาย เป็นปัญหาที่พบได้ค่อนข้างมาก เช่น การใช้อำนาจสั่งการตามกฎหมายของผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายให้ครูในโรงเรียนทำงานโดยที่ตนเองไม่มีการติดตามความคืบหน้าของงานจนทำให้เกิดความเสียหายในการบริหารงาน เห็นได้จากรายงานการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ครั้งที่ 1/2561 ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการมอบหมายงานตามอำนาจการบริหารแต่ขาดการติดตามผู้บริหารโรงเรียนต้องเข้าถึงความสำคัญของทุกงาน ทุกด้านตรวจสอบรายละเอียดของงานให้ชัดเจน¹¹ ปัญหาเกี่ยวกับความไม่คล่องตัวในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนโดยที่ผู้บริหารไม่สามารถใช้อำนาจทางกฎหมายบริหารจัดการคณะครูในโรงเรียนได้เท่าที่ควรเนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถจัดการกับครูที่เป็นปัญหาได้โดยตรงเนื่องจากมีคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีหน้าที่ในการดูแลรับผิดชอบโดยตรงจึงเป็นเหตุให้ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถบริหารบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างคล่องตัว¹² และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจทางกฎหมายอันเป็นไปในทางที่มีขอบจนเกิดกรณีการประท้วงจากนักเรียน ผู้ปกครอง คณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการใช้อำนาจทางกฎหมายของผู้อำนวยการโรงเรียน กรณีตัวอย่างจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 จังหวัดสมุทรสาคร ในวันที่ 18 กันยายน

⁹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10, “รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562,” ตุลาคม 2562, 45.

¹⁰ มนตรา ผลศรัทธาและสุเทพ อิมอรุณ, “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2,” *Veridlan E - Journal* 7, 2 (พฤษภาคม- สิงหาคม 2557) : 1.

¹¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10, “รายงานการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ครั้งที่ 1/2561,” 20 มีนาคม 2561, 13.

¹² สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, “การสังเคราะห์งานวิจัยว่าด้วยปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการจัดการศึกษาไทย : ประเด็นปัญหาคุณภาพการศึกษา (2535 - 2558) พ.ศ.2558,” ตุลาคม 2558, 7.

2560 เรื่อง การใช้อำนาจตามกฎหมายบริหารงานงบประมาณที่ไม่ถูกต้อง¹³ ในวันที่ 3 กันยายน 2563 เรื่อง การใช้อำนาจตามกฎหมายในการบริหารงานที่ไม่คำนึงถึงนักเรียน¹⁴ กรณีตัวอย่างจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 จังหวัด เพชรบุรี ในวันที่ 8 กรกฎาคม 2562 เรื่อง การใช้อำนาจตามกฎหมายบริหารงานงบประมาณที่ไม่โปร่งใส ขาดธรรมาภิบาล¹⁵ ในวันที่ 1 ธันวาคม 2562 เรื่อง การใช้อำนาจตามกฎหมายบริหารงานงบประมาณที่ไม่ถูกต้อง¹⁶ และกรณีตัวอย่างจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ในวันที่ 19 พฤษภาคม 2557 เรื่อง การใช้อำนาจตามกฎหมายในการบริหารงานไม่โปร่งใสและมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม¹⁷

4. ปัญหาเกี่ยวกับการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 บางโรงเรียนไม่ได้มีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการเท่าที่ควร โดยเฉพาะการบริหารจัดการโรงเรียนให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ซึ่งเมื่อประเมินแล้วได้เพียงระดับปานกลาง จาก ระดับดีเยี่ยม เท่านั้น¹⁸ และผู้บริหารบางส่วนขาดความเชี่ยวชาญในเรื่องที่จำเป็น

¹³ มติชน, นร.โรงเรียนตั้งกว่า 100 รวมตัวไล่ ผอ.อ้างบริหารงานไม่โปร่งใส เจ้าตัวลั่นถูกกลั่นแกล้ง บิดเบือน, เข้าถึงเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2564, เข้าถึงได้จาก https://www.matichon.co.th/region/news_667550

¹⁴ ไทยรัฐ, ยื่นคำขาดให้ ผอ.พ้นตำแหน่งหลัง ย้ายออกใน 24 ชม.เจ้าตัวยันทำไปตามระเบียบ, เข้าถึงเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2564, เข้าถึงได้จาก <https://www.thairath.co.th/news/local/central/1923507>

¹⁵ มติชน, เดินขบวนไล่ 'ผอ.' ร.ร.พรหมานุสรณ์ ข้อหาทุจริต ไม่โปร่งใส ขาดธรรมาภิบาล, เข้าถึงเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2564, เข้าถึงได้จาก https://www.matichon.co.th/region/news_1572093

¹⁶ มติชน, ร.ร.เบญจมาเพชรบุรี ระอุ! เครือข่ายผู้ปกครอง-นร.รุมต้อน ผอ.คนใหม่ ขูปิดโรงเรียนไม่ให้เข้า, เข้าถึงเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2564, เข้าถึงได้จาก https://www.matichon.co.th/region/news_1777109

¹⁷ ไทยรัฐ, นร.ขุมขุมไล่ ผอ.ร.ร.เมืองปราณบุรี เจ้าตัวยังไม่พร้อมแจงผ่านสื่อ, เข้าถึงเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2564, เข้าถึงได้จาก <https://www.thairath.co.th/content/423777>

¹⁸ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10, “รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562,” ตุลาคม 2562, 61.

และเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหาร เช่น ความเชี่ยวชาญในเรื่องการบริหารงานบัญชี¹⁹ ความเชี่ยวชาญในเรื่องการบริหารงานพัสดุของโรงเรียน²⁰ ความเชี่ยวชาญในเรื่องการจัดทำรายงานการควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์การปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2561²¹ และการขาดความเชี่ยวชาญในเรื่องความเป็นผู้นำทางวิชาการ²²ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานโรงเรียน

ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน พบว่ามีปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการมากมาย แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. ปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนงานวิชาการ เป็นปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนในการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้เนื่องจากหลักสูตรของบางโรงเรียนยังไม่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ อีกทั้งยังไม่สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้ดีขึ้นได้ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายในการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เช่น รายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พ.ศ.2562 ในวาระครบรอบ 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา (2542-2551) กล่าวว่า ผลจากการสอบมาตรฐานต่าง ๆ สะท้อนให้เห็นว่าผลคะแนนสอบมาตรฐานดังกล่าวของผู้เรียนในประเทศไทยโดยเฉลี่ยไม่เพิ่มขึ้นหรือแม้กระทั่งตกลงอย่างต่อเนื่อง²³ เห็นได้ชัดจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ยังมี ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 เปรียบเทียบปีการศึกษา 2559 – 2561 พบว่า กลุ่มสาระภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 29.42 ซึ่งต่ำกว่า

¹⁹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10, “รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562,” ตุลาคม 2562,50.

²⁰ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10, “รายงานการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ครั้งที่ 1/2561,” 20 มีนาคม 2561,6.

²¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10, “รายงานการติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ 2562,” 30 ธันวาคม 2562,1.

²² สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, “การสังเคราะห์งานวิจัยว่าด้วยปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการจัดการศึกษาไทย : ประเด็นปัญหาคุณภาพการศึกษา (2535 - 2558) พ.ศ.2558,” ตุลาคม 2558,8.

²³ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, “การสังเคราะห์งานวิจัยว่าด้วยปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการจัดการศึกษาไทย : ประเด็นปัญหาคุณภาพการศึกษา (2535 - 2558) พ.ศ.2558,” ตุลาคม 2558,4.

ระดับประเทศ 0.03 และเมื่อพิจารณาเป็นรายจังหวัดพบว่า นักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 ของจังหวัดสมุทรสาคร มีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) รายวิชาภาษาอังกฤษ อยู่ที่ 28.08 ต่ำกว่าระดับประเทศ 1.37 และรายวิชาคณิตศาสตร์ อยู่ที่ 28.92 ต่ำกว่าระดับประเทศ 1.48 และรายวิชาวิทยาศาสตร์ อยู่ที่ 35.75 ต่ำกว่าระดับประเทศ 0.35 นักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6 ของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) รายวิชาภาษาไทย อยู่ที่ 46.08 ต่ำกว่าระดับประเทศ 1.23 รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อยู่ที่ 34.42 ต่ำกว่าระดับประเทศ 0.74 รายวิชาภาษาอังกฤษ อยู่ที่ 28.73 ต่ำกว่าระดับประเทศ 2.86 รายวิชาคณิตศาสตร์ อยู่ที่ 28.22 ต่ำกว่าระดับประเทศ 2.50 และวิชาวิทยาศาสตร์ อยู่ที่ 29.29 ต่ำกว่าระดับประเทศ 1.22²⁴ จากผลการทดสอบดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 มีผลสัมฤทธิ์น้อยต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินระดับชาติหลายรายวิชา

2. ปัญหาเกี่ยวกับการจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ผู้บริหารบางส่วนยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ²⁵ และการบริหารจัดการหลักสูตรในปัจจุบัน โรงเรียนของรัฐบาลทุกแห่งต้องใช้หลักสูตรการศึกษาที่ต้องอิงกับหลักสูตรแกนกลาง โดยหลักสูตรดังกล่าวไม่มีความยืดหยุ่นต่อท้องถิ่น เช่น หลักสูตรแกนกลางจะบังคับให้โรงเรียนเน้นสอนภาษาไทย ซึ่งไม่สอดคล้องกับบางพื้นที่ที่มีผู้ใช้ภาษาอื่นจำนวนมาก²⁶ และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดอุปกรณ์การสอนนั้นคือ โรงเรียนได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ²⁷ และมีคุณภาพที่ไม่เหมาะสมไม่สามารถใช้งานเพื่อตอบสนองความต้องการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทางด้านวิชาการได้ดีเท่าที่ควร เช่น

²⁴ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10, “แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2563,” ตุลาคม 2563, 10-20.

²⁵ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10, “รายงานการประชุมผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ครั้งที่ 5/2560,” 26 ธันวาคม 2560, 10.

²⁶ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, “การสังเคราะห์งานวิจัยว่าด้วยปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการจัดการศึกษาไทย : ประเด็นปัญหาคุณภาพการศึกษา (2535 - 2558) พ.ศ.2558,” ตุลาคม 2558, 4.

²⁷ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10, “รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562,” ตุลาคม 2562, 30.

ระบบสัญญาณที่ไม่มีเสถียรภาพต่อการใช้งาน²⁸และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ควรพัฒนาปรับปรุงให้ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับโรงเรียน²⁹

3. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน โรงเรียนมัธยมส่วนใหญ่จะพบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน ในส่วนของการกำกับติดตามและประเมินผลที่เข้มแข็งชัดเจน จริงจัง ต่อเนื่อง³⁰และขาดการนิเทศแบบยั่งยืนที่ผู้นิเทศมีหน้าที่ในการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง³¹ และยังขาดการนิเทศติดตามข้อดีและข้อเสียจากการสอน การจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันพัฒนาแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน³²

4. ปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ผู้บริหารบางโรงเรียนไม่เห็นความสำคัญของการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของครูในโรงเรียนเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล เช่น วิชาการงานอาชีพ วิชาแนะแนว³³หรือขาดการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล แก่ผู้เรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด³⁴

²⁸โรงเรียนโตนดหลวงวิทยา, “รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2562,”

15 พฤษภาคม 2563,23.

²⁹โรงเรียนพันท้ายนรสิงห์วิทยา, “รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2561,”

3 ธันวาคม 2561,27.

³⁰สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10, “รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามทุจริต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562,” พฤศจิกายน 2562,39.

³¹โรงเรียนโตนดหลวงวิทยา, “รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2562,”

15 พฤษภาคม 2563,25.

³²โรงเรียนพันท้ายนรสิงห์วิทยา, “รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2561,”

3 ธันวาคม 2561,27.

³³สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10, “รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561,” ตุลาคม 2561,28.

³⁴โรงเรียนพรหมานุสรณ์, “รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2562,” 30 มีนาคม 2563,20.

จากสภาพปัญหาของการวิจัยข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนยังใช้อำนาจในการบริหารโรงเรียนได้อย่างไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควรและเป็นผลให้การบริหารงานส่วนอื่น ๆ ของโรงเรียนโดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการไม่มีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ของการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี เพื่อค้นพบความสัมพันธ์ในการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการและข้อบกพร่องในการบริหารงานเพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี
2. เพื่อทราบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการหาคำตอบของปัญหา ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีอยู่ระดับใด
2. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี อยู่ระดับใด
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี สัมพันธ์กันหรือไม่

สมมุติฐานการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับข้อความของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมุติฐานการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เพชรบุรีอยู่ระดับปานกลาง

2. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เพชรบุรี อยู่ระดับปานกลาง

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี มีความสัมพันธ์กัน

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้มีคุณภาพและมาตรฐาน ผู้วิจัยได้นำเสนอขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัยตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ที่ได้ศึกษาทฤษฎีระบบที่เป็นพื้นฐานขององค์การทางการศึกษามี 5 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) สู่กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process) กลายเป็นปัจจัยออกหรือผลผลิต (Outputs) ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (Environment) ภายในและภายนอกองค์การและมีการตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)³⁵ สำหรับโรงเรียนเป็นระบบเปิด กล่าวคือ มีปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การจัดการโดยจะถูกปรับเปลี่ยนโดยกระบวนการ (Transformation Process) ของสถานศึกษา ได้แก่ การใช้อำนาจของผู้บริหาร การบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ สูดท้าย คือ ผลผลิต (Output) ซึ่งจะเป็นผลมาจากการบริหารได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชื่อเสียงของโรงเรียน ความพึงพอใจของทุกฝ่าย อยู่ภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environment) ซึ่งมีผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพทางสังคม สภาพทางการเมือง สภาพภูมิศาสตร์³⁶ โดยมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้ดีขึ้นกว่าเดิม

ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเรียนรู้วิธีการใช้อำนาจในการบริหารงานที่ถูกต้อง เพราะอำนาจเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารงานให้คนในโรงเรียนปฏิบัติตามหน้าที่ที่ผู้บริหารมอบหมาย และยังเป็นสิทธิตามตำแหน่งของผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งสายการบังคับบัญชาในการออกคำสั่งโดยชอบธรรม

³⁵ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration : Concepts and Practices**, 6th ed.(CA: Wadwoth Publishing,2012),20.

³⁶ อำนวย ทองโปร่ง,**กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการบริหารการศึกษา** (กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง,2553),87-90.

ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม สำหรับการใช้อำนาจ ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจของนักวิชาการ โดยเรียงตามลำดับเวลาในการเกิดแนวคิดดังต่อไปนี้ ในปี ค.ศ. 1959 เฟรนช์และเรเวน (French and Raven) ได้จำแนกการใช้อำนาจออกเป็น 5 ประเภท คือ 1) อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) 2) อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) 4) อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) และ 5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power)³⁷ ต่อมาในปี ค.ศ. 1973 ชาร์พ (Sharp) ได้จำแนกการใช้อำนาจออกเป็น 5 ประเภท คือ 1) อำนาจจากอำนาจหน้าที่ 2) อำนาจจากความรู้ความสามารถ 3) อำนาจจากทรัพยากรทางวัตถุ 4) อำนาจจากปัจจัยทางจิตวิทยา และ 5) อำนาจจากการลงโทษ³⁸ ในปี ค.ศ. 1975 เอสซีโอนี (Etzioni) ได้แบ่งประเภทของการใช้อำนาจออกเป็น 3 แบบ คือ 1) อำนาจจากการบังคับ (Coercive power) 2) อำนาจจากอรรถประโยชน์ (Remunerative power) และ 3) อำนาจจากปทัสถาน (Normative power)³⁹ และ โรบินส์ (Robbins) ที่ได้กล่าวถึงประเภทของการใช้อำนาจไว้ 4 ประเภท ดังนี้ 1) อำนาจตามตำแหน่ง (position power) 2) อำนาจเฉพาะบุคคล (personal power) 3) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) 4) อำนาจทางโอกาส (opportunity power)⁴⁰ และในปีนี้ ราเวนและกรูกลานสกี (Raven and Kruglanski) ได้เพิ่มเติมการใช้อำนาจตามกรอบแนวคิดของ French and Raven (เฟรนช์และเรเวน) อีก 1 ประเภท คือ 1) อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) 2) อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) 4) อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) 5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) และ 6) การใช้อำนาจจากข่าวสาร (information power)⁴¹ ต่อมาในปี ค.ศ. 1985 เฮร์เซย์ และแบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard) ได้ใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจของ เฟรนช์ และเรเวน (French and Raven) และต่อยอดจาก ราเวนและกรูกลานสกี (Raven and Gruglanski) เพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้อำนาจมา อีก 1 ประเภท คือ 1) อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) 2) อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) 3) อำนาจตามกฎหมาย

³⁷ John R.P. French and Bertram H. Raven, "The Bases of Social Power," in D.Cartwright, Studies Power, Ann Arbor (Michigan: University of Michigan Institute for Social Research, 1959), 150-167.

³⁸ G, Sharp, **Handbook of leadership** (New York :The Free Press,1973) ,18.

³⁹ Amitai Etzioni , **A comparative analysis of complex organizations** (New York :Free Press,1975),12.

⁴⁰ Stephen P. Robbins, **Essentials of Organizational Behavior** (Englewood Cliffs: Prentice,1975),54.

⁴¹ B. H. Raven and A. W, Kruglanski. **Conflict and power** (New York: Academic Press,1975),177-219.

(Legitimate Power) 4) อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) 5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) 6) การใช้อำนาจจากข่าวสาร (information power) และ 7) การใช้อำนาจจากการพึ่งพา (connection power)⁴² ปี ค.ศ. 2000 พีบอดี (Peabody) ได้แบ่งประเภทของการใช้อำนาจออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) การใช้อำนาจตามแบบแผน (Formal power) 2) การใช้อำนาจตามหน้าที่ (Functional power) 3) อำนาจอยู่ที่ตัวบุคคล (Person) และ 4) อำนาจอยู่ที่ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล (Competence)⁴³ ปี ค.ศ. 2001 แบลนชาร์ดและจอห์นสัน (Blanchard and Johnson) ได้แบ่งประเภทของการใช้อำนาจออกเป็น 6 ประเภท คือ 1) อำนาจจากการให้รางวัล 2) อำนาจจากการขู่เชิญ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจจากการอ้างอิง 5) อำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ 6) อำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล⁴⁴ และในปี ค.ศ. 2006 กริฟฟิน และมัวร์เฮด (Griffin and Moorhead) กล่าวถึงประเภทของการใช้อำนาจไว้ 7 ประเภท คือ 1) การใช้อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) 2) การใช้อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) 3) การใช้อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) 4) การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) 5) การใช้อำนาจอ้างอิง (Referent Power) 6) การใช้อำนาจโดยตำแหน่ง (Position Power) 7) การใช้อำนาจส่วนบุคคล (Personal Power)⁴⁵

การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาทุกระดับ ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายในการบริหารงานวิชาการโดยเรียงตามลำดับเวลาในการเกิดแนวคิดดังต่อไปนี้ ปี ค.ศ. 1970 เฟเบอร์และเชอร์รอน (Faber and Sherron) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ 5 ด้าน คือ 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) การจัดเนื้อหาของหลักสูตร 3) การจัดอุปกรณ์การสอน 4) การนิเทศการสอน และ 5) การส่งเสริมครู

⁴² Paul ,Hersey and Kenneth H.Blanchard, **Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources** (New Delhi: Prentice-Hall of India, 1985),45.

⁴³ Kenneth H.Bacharach and Dewey E.Johnson,**Management of Organizational Behavior**, 10th ed.(New Jersey:Prentice Hall,2001), 274.

⁴⁴ Robert L. Peabody, “Pereptions of organizational authority : A comparative analysis, ” **Administrative Science Quarterly** 5,(2000):463-472.

⁴⁵ Ricky W.Griffin and Gregory Moorhead, **Organizational Besavior : Managing People And Organizations**, 8th ed.(New York : Houghton Mifflin Company,2006), 370-379.

ประจําการในด้านความรู้⁴⁶ ซึ่งมีบางข้อสอดคล้องกับปี ค.ศ. 1977 แคมป์เบลล์ บริดเจส และในแตร์นด (Campbell, Bridges and Nystrand) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะของสถานศึกษา 2) การกำหนดโปรแกรมการเรียน 3) การสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย 4) การพัฒนาและนำหลักสูตรของชาติไปใช้ การเลือกใช้ และ 5) เตรียมอุปกรณ์และสื่อการเรียนและการประเมินผลการสอน⁴⁷ เซอร์จิอวานนีและคณะ (Sergiovanni and other) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) การตั้งปรัชญาขึ้นมาเพื่อปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ 2) การจัดทำโครงการทางการศึกษา 3) การจัดให้มีการประเมินผลหลักสูตรและมีการเรียน การสอน 4) การสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและ 5) การบริหารบุคลากรทางวิชาการ⁴⁸ ในปี ค.ศ. 1985 ฮอลลิ่งเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ที่ได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานวิชาการ ไว้ 3 ด้าน คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ⁴⁹ ในปี ค.ศ. 1995 มิลเลอร์ (Miller) ได้แบ่งขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) การจัดโปรแกรมการเรียน 2) การปฏิบัติตามโปรแกรม 3) การติดตามการเรียนการสอนและ 4) การจัดบริการการสอน⁵⁰ ในปี ค.ศ. 1997 โซลิแมน (Soliman) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานวิชาการ ไว้ 3 ด้าน คือ 1) งานสอน (teaching) 2) งานวิจัย (research) 3) งานบริการวิชาการแก่สังคม (community services)⁵¹ ในปี ค.ศ. 1998 คิมบร็อฟและนันเนรี (Kimbrough and Nunnery) ที่ได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานวิชาการ ไว้ 6 ด้าน

⁴⁶ Charles F. Faber and Gilbert F. Shearron , **Elementary School Administration** (New York: Rinchart and Winston, 1970), 122.

⁴⁷ Ronal F. Campbell, Edwin M. Bridge and Raphael O. Nystrand, **Introduction to Education Administration**, 5th ed.(Boston : Allyn and Bacon, 1977), 212.

⁴⁸ Thomas J. Sergiovanni and others, **Educational Governance and Administration**(New Jersey: Prentice-Hall, 1980) ,267-268.

⁴⁹ Philip Hallinger and Joseph F. Murphy, “Assessing the Instructional Management Behavior of Principals,” **The Elementary of School Journal**, 2 (November 1985) : 218-245.

⁵⁰ Van Miller, **The Public Administration of American School System**(New York : The Macmillan Company, 1995) ,175.

⁵¹ Hani Soliman, Academic Workload and Quality, “**Assessment and Evaluation in Higher Education** 22,2 (February 1997) : 135.

คือ 1) การกำหนดนโยบายและหลักการให้ชัดเจน 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษา 3) การจัดระบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย 4) การจัดองค์การของการเรียนการสอน 5) การประเมินผล 6) การจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน⁵² ในปี พ.ศ.2553 สันติ บุญภิรมย์ กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ 1) งานประจำ 2) งานโครงการ และ 3) งานประกอบ⁵³ และขอบข่ายในการบริหารงานวิชาการของนักวิชาการหลายท่านข้างต้น สอดคล้องกับ ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ ที่ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนที่เกี่ยวกับงานวิชาการ 2) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน 3) การจัดบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอนและ 4) การวัดและประเมินผล⁵⁴ และในปี พ.ศ.2556 กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ 18 ด้าน คือ 1) การพัฒนา หรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศ การศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือ ใน การพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือก หนังสือแบบเรียนที่ใช้ในสถานศึกษา 17) การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และ 18) การพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลด้านการบริหารวิชาการ⁵⁵

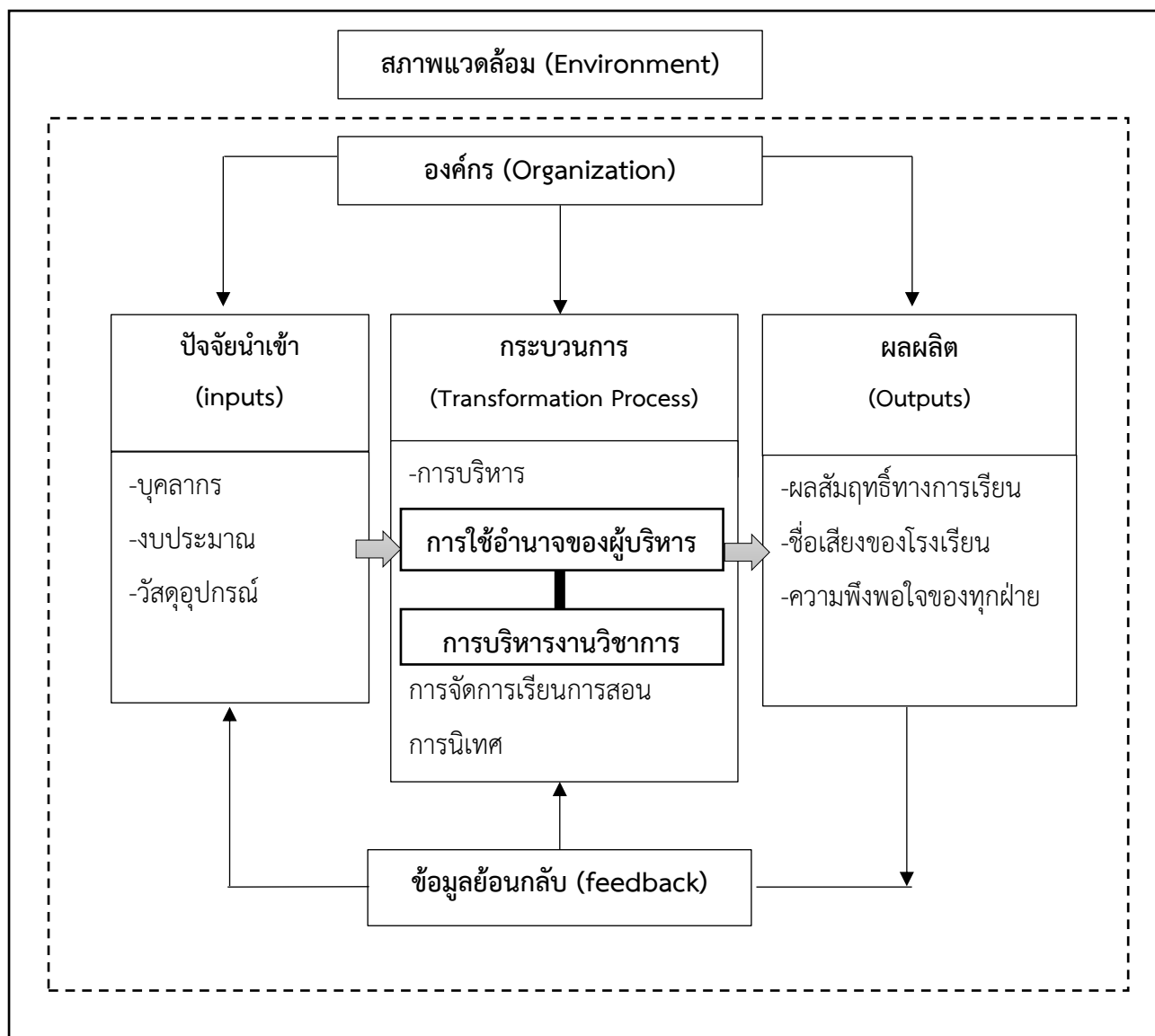
จากแนวคิดและขอบข่ายทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถนำเสนอเป็นกรอบแนวคิด ดังแสดงไว้ในแผนภูมิที่ 1

⁵² Ralph B ,Kimbrough and Michael Nunnery, **Education Administration**, 3th ed. (New York : Macmillan Publishing Company,1998), 51-58

⁵³ สันติ บุญภิรมย์, **การบริหารงานวิชาการ** (กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์ ,2553),25-26.

⁵⁴ ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์, **การบริหารงานวิชาการ** (กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ ,2553),3-4.

⁵⁵ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล** (กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2556),42.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration : Concepts and Practices**, 6 th Ed (CA: Wadwoth Publishing, 2012), 20-22.

: John R.P. French and Bertram H. Raven, “ **The Bases of Social Power**,” in D. Cartwright, **Studies Power**, Ann Arbor (Michigan: University of Michigan Institute for Social Research, 1959), 150-167.

: ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์, **การบริหารงานวิชาการ** (กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ, 2553), 3-4.

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยแบ่งประเภทการใช้อำนาจแนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจของ เฟรนช์และเรเวน (French and Raven) ได้จำแนกการใช้อำนาจออกเป็น 5 ประเภท คือ 1) อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) 2) อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) 4) อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) และ 5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) และขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดของ ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ ที่ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ 4 ด้าน คือ 1) การวางแผนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ 2) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน 3) การจัดบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอนและ 4) การวัดและประเมินผลซึ่งได้นำมาสรุปเป็นขอบเขตของการวิจัย ดังแสดงไว้ในแผนภูมิที่ 2

การใช้อำนาจ (X_{tot})	การบริหารงานวิชาการ (Y_{tot})
1. อำนาจจากการให้รางวัล (X_1)	1. การวางแผนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ (Y_1)
2. อำนาจจากการบังคับ (X_2)	2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน (Y_2)
3. อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	3. การจัดบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน (Y_3)
4. อำนาจจากการอ้างอิง (X_4)	4. การวัดและประเมินผล (Y_4)
5. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (X_5)	

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : John R.P. French and Bertram H. Raven, "The Bases of Social Power," in D. Cartwright, Studies in Social Power, Ann Arbor (Michigan: University of Michigan Institute for Social Research, 1959), 150-167.

: ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ (กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ, 2553), 3-4.

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารจัดการโรงเรียนโดยใช้อิทธิพลกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทศนคติ ค่านิยม ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งที่ต้องการและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยพยายามใช้หรือบริหารอำนาจแต่ละประเภทที่ตนเองมีอยู่อย่างถูกต้องเหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจได้ 5 ประเภท คือ อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการอ้างอิง และ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ

2.การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพกับนักเรียน ประกอบด้วยกระบวนการบริหารงานวิชาการ 4 กระบวน คือ 1) การวางแผนที่เกี่ยวกับงานวิชาการ 2) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน 3) การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน และ 4) การวัดและประเมินผล

3.โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาของรัฐบาลที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จำนวน 22 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมืองเพชรบุรี 6 โรงเรียน อำเภอบ้านลาด 1 โรงเรียน อำเภอบ้านแหลม 3 โรงเรียน อำเภอท่ายาง 3 โรงเรียน อำเภอเขาย้อย 2 โรงเรียน อำเภอหนองหญ้าปล้อง 1 โรงเรียน อำเภอชะอำ 4 โรงเรียน และอำเภอแก่งกระจาน 2 โรงเรียน

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อความรู้ที่กว้างขวางขึ้นผู้วิจัยจึงค้นคว้าเอกสารหลักฐานมาประมวลสังเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

การใช้อำนาจ

ความหมายของการใช้อำนาจ

นักวิชาการที่สนใจในการศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจได้อธิบายความหมายของการใช้อำนาจไว้ดังต่อไปนี้ นักวิชาการต่างประเทศ ได้แก่ ยุคัล (Yukl) กล่าวว่าการใช้อำนาจ หมายถึง การกระทำของผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้แสดงพฤติกรรมการตอบสนองในลักษณะของ การเกิดความผูกพัน (Commitment) การยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) และการต่อต้าน (Resistance)⁵⁶โรบบินส์ (Robbins) กล่าวว่าการใช้อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่บุคคลผู้มีอำนาจจะนำมาใช้เพื่อให้มีอิทธิพลที่โน้มน้าวใจผู้อื่นให้คล้อยตามยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม⁵⁷ แคนเทอร์ (Kanter) กล่าวว่าการใช้อำนาจ หมายถึง การกระทำที่สำคัญสำหรับชีวิตองค์กรและบทบาทในการบริหารของผู้บริหาร⁵⁸

⁵⁶ Gary A. Yukl, **Leadership in Organization**, 4th ed.(New York:Prentice-Hill,1998) , 215.

⁵⁷ Robbins อังใน พิบูล ทีปะปาล,**พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่** (กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์ ,2554),247-249.

⁵⁸ Kanter, “Power Failure in Management Circuit,”**Harvard Business Review**, (July-August 1979) : 67-69.

สต็อกคิลล์ (Stogdill) กล่าวว่าการใช้อำนาจ หมายถึง เครื่องมือสำคัญในการบริหารงานในองค์การ ย่อมเกี่ยวข้องกับคนเป็นจำนวนมาก ผู้นำองค์การจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจเพื่อควบคุมให้ผู้อื่นฟังและ ปฏิบัติตาม การใช้อำนาจขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำแต่ละคน⁵⁹ เฟรนช์และเรเวน (French and Raven) กล่าวว่าการใช้อำนาจ หมายถึง การใช้พลังเหนือผู้อื่นโดยไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งงานสำคัญ แต่เป็นการใช้พลังในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม⁶⁰ นักวิชาการในประเทศไทย ได้แก่ ธร สุนทรายุทธ กล่าวว่าการใช้อำนาจ หมายถึง เครื่องมือที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำในตนเองต่อสมาชิก ในองค์การให้ทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ⁶¹ สมเกียรติ วันทะนะ กล่าวว่าการใช้อำนาจ หมายถึง สิทธิ ความสามารถในการใช้กำลัง ใช้พลัง การบังคับบัญชา ความรุนแรง และการบังคับ⁶² สาคร สุขศรีวงศ์ กล่าวว่าการใช้อำนาจ หมายถึง เครื่องมือที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถใช้ เพื่อนำองค์การไปสู่ทิศทางที่ตนต้องการ ผู้บริหารแต่ละคนมีการใช้อำนาจแตกต่างกันไป ผู้บริหาร บางคนอาจมีการใช้อำนาจครบทุกประเภท ขณะที่ผู้บริหารบางคนอาจมีการใช้อำนาจ เพียงบางประเภทเท่านั้น การใช้อำนาจแต่ละประเภทก็ยังส่งผลแตกต่างกันไป⁶³

กล่าวโดยสรุป การใช้อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลอื่น เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทศนคติ ค่านิยม ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งที่ต้องการและบรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม การใช้อำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับบทบาทในการบริหาร ของผู้บริหารเนื่องจากองค์การย่อมเกี่ยวข้องกับคนเป็นจำนวนมากผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจ เพื่อควบคุมให้ผู้อื่นฟังและปฏิบัติตาม การใช้อำนาจขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำแต่ละคนและการใช้ อำนาจแต่ละประเภทก็ยังส่งผลแตกต่างกันไป

⁵⁹ R.M.,Stogdill, **Handbook of Leadership: A survey of theory and research** (New York: Free Press,1974),275.

⁶⁰ John R.P. French and Bertram H. Raven, “**The Bases of Social Power,**” in D.Cartwright, **Studies Power,** Ann Arbor (Michigan: University of Michigan Institute for Social Research, 1959), 150-167.

⁶¹ ธร สุนทรายุทธ,**ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม : หลักการทฤษฎี การวิจัย และการ ปฏิบัติการทางการศึกษา** (กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์,2556),110.

⁶² สมเกียรติ วันทะนะ,**ทฤษฎีอำนาจ** (กรุงเทพฯ : สมาคมรัฐศาสตร์แห่ง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,2557),1.

⁶³ สาคร สุขศรีวงศ์,**การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร (Management from the executive's viewpoint)** ,พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ : จี.พี. ไชเบอร์พรินท์,2554),158.

ความสำคัญของการใช้อำนาจ

การใช้อำนาจเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การทุกองค์การ ไบเออร์สเตดท์ (Bierstedt) กล่าวถึงความสำคัญของการใช้อำนาจไว้ว่า การใช้อำนาจเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการริเริ่มรวมกันเป็นกลุ่มเป็นอย่างแรกเพื่อประกันความคงอยู่ของกลุ่มและทำให้บรรทัดฐานของกลุ่มมีผลในการใช้บังคับถ้าปราศจากการใช้อำนาจแล้วองค์การจะขาดระเบียบ⁶⁴ เวเบอร์ (Weber) กล่าวถึงความสำคัญของการใช้อำนาจไว้ว่า การใช้อำนาจสามารถทำให้ความมุ่งมาดปรารถนาของเขาเป็นผลโดยปราศจากการต่อต้าน⁶⁵ สอดคล้องกับ เฟรนช์และเรเวน (French and Raven) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการใช้อำนาจไว้ว่า การใช้อำนาจสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทักษะคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ และค่านิยมของผู้อื่นได้⁶⁶ เช่นเดียวกับ พิบูล ทีปะपाल ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการใช้อำนาจไว้ว่า การใช้อำนาจเป็นการกระทำที่มีจุดประสงค์เพื่อให้สมปรารถนา⁶⁷ ธร สุนทรายุทธ กล่าวถึงความสำคัญของการใช้อำนาจไว้ว่า การใช้อำนาจจึงเป็นเรื่องที่สำคัญระหว่างความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งขึ้นอยู่กับ 1) ความยินยอมที่จะปฏิบัติตามคำสั่ง และ 2) การลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะต้องมีการพิจารณาให้ดีเสียก่อน⁶⁸ เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ กล่าวถึงความสำคัญของการใช้อำนาจไว้ว่า ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานในองค์การจำเป็นต้องมีการใช้อำนาจเพราะอำนาจเปรียบเสมือนเครื่องมือของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารอาจใช้อำนาจในหน้าที่ของตนเองให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาได้หลายวิธีและถ้าหากการใช้อำนาจหน้าที่ดังกล่าวมีลักษณะเป็นไปตามข้อตกลงในการทำงานมากที่สุดแล้วผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาของตน แต่ปัญหาที่ผู้บริหารทุกคนมักจะประสบนั้นก็คือ การใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ว่าควรใช้อำนาจแค่ไหนจึงจะเหมาะสม ซึ่งการใช้อำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถ

⁶⁴ Robert, Bierstedt, *Essays on sociological theory* (New York: Mc Graw-Hill, 1974), 935.

⁶⁵ Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organization* (New York: Harold Process, 1947), 152.

⁶⁶ John R.P. French and Bertram H. Raven, "The Bases of Social Power," in D. Cartwright, *Studies Power*, Ann Arbor (Michigan: University of Michigan Institute for Social Research, 1959), 150-167.

⁶⁷ พิบูล ทีปะपाल, *การจัดการเชิงกลยุทธ์ = Strategic management* (กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์, 2555), 242.

⁶⁸ ธร สุนทรายุทธ, *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม : หลักการทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติการทางการศึกษา* (กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2556), 272.

ของผู้บริหารที่จะบังคับบัญชาและสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในขณะนั้น⁶⁹

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการใช้อำนาจ คือ สิ่งที่เป็นสำคัญสำหรับการริเริ่มร่วมกันเป็นกลุ่ม การใช้อำนาจสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทศนคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ และค่านิยมของผู้อื่นได้ ถ้าปราศจากการใช้อำนาจแล้วองค์การจะขาดระเบียบ การใช้อำนาจสามารถทำให้ความมุ่งมาดปรารถนาเป็นผล ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานในองค์การจำเป็นต้องมีใช้อำนาจ เพราะอำนาจเปรียบเสมือนเครื่องมือของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารอาจใช้อำนาจในหน้าที่ของตนเองให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาได้หลายวิธีซึ่งการใช้อำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะบังคับบัญชาและสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในขณะนั้น

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ

การใช้อำนาจสำหรับผู้บริหารถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง การทราบและเข้าใจเกี่ยวกับหลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจก็ย่อมทำให้ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการต่างประเทศหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจมากมาย ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมมาดังต่อไปนี้

เฟรินชและเรเวน (French and Raven) ที่ได้แบ่งประเภทของการใช้อำนาจออกเป็น 5 ประเภท คือ

1) อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) คือ ความสามารถของผู้บริหารในการให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อหวังให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม ซึ่งผลที่ได้จากการใช้อำนาจในการให้รางวัลจะขึ้นอยู่กับความเป็นไปได้ของรางวัล ความน่าสนใจของรางวัล ประเภทของรางวัล และจำนวนของรางวัลที่ผู้บริหารจะให้ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และการยกย่อง เป็นต้นแนวคิดในการใช้อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) คือ ผู้บริหารต้องค้นหาให้พบว่าสิ่งที่เป็นและสิ่งที่ต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาคืออะไร ต้องแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อว่าเรามีอำนาจให้คุณอย่าใช้การให้รางวัลเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง รางวัลที่ให้ต้องตรงกับความต้องการเฉพาะบุคคล ต้องให้ด้วยความเป็นธรรมและอธิบายเกณฑ์ของการให้รางวัลอย่างเปิดเผย จัดสรรรางวัลให้ตามเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดโดยอาจเลือกใช้รางวัลอื่นที่เหมาะสมในเชิงสัญลักษณ์เพื่อเสริมพลังให้เกิดพฤติกรรมอันพึงปรารถนาในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

2) อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) คือ ความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ บทลงโทษของอำนาจจากการบังคับจะมีผลต่อเมื่อผู้บริหารมีอำนาจเพียงพอในการบังคับ เช่น การกำหนด

⁶⁹ เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์,แนวคิดและกลยุทธ์ในการปรับระบบองค์การ,พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : การศึกษา,2556),97.

ระเบียบในการทำงานหากใครฝ่าฝืนจะถูกลงโทษ ได้แก่ การตัดเงินเดือน การไล่ออกจากงาน การลดตำแหน่ง เป็นต้น แนวปฏิบัติในการใช้อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) คือ ผู้บริหารต้องกำหนดวิธีการลงโทษที่สมเหตุสมผลต่อพฤติกรรมและต้องแน่ใจว่ามีอำนาจในการลงโทษในเรื่องนั้น โดยหลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ในการลงโทษและระวังอย่าใช้การลงโทษเป็นเครื่องต้อรองและต้องเลือกเฉพาะการลงโทษที่ชอบด้วยกฎหมายโดยใช้วิธีการลงโทษที่ตรงกับการฝ่าฝืนหรือพฤติกรรมแห่งความผิด ผู้บริการต้องแจ้งให้บุคคลเป้าหมายทราบกฎระเบียบ ในการลงโทษและก่อนลงโทษต้องใช้มาตรการตักเตือนล่วงหน้าอย่างเพียงพอ อ่านสถานการณ์ให้ทะลุปรุโปร่งก่อนการลงโทษ ควบคุมอารมณ์ให้สุขุมเยือกเย็น แสดงความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือที่ปรารถนาดีและไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน กระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงพฤติกรรมเพื่อการหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษโดยไม่จำเป็นทั้งหลาย

3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate) คือ ความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งโดยชอบธรรม ซึ่งเป็นอำนาจที่มีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องยอมรับและปฏิบัติตาม อำนาจตามกฎหมายนี้เกิดขึ้นเนื่องจากตำแหน่งที่ผู้บริหารครองอยู่ โดยการใช้อำนาจตามกฎหมายจะบังเกิดผลก็ต่อเมื่อผู้บริหารใช้อำนาจตามกฎหมายในขอบเขตที่ตนเองมี หากผู้บริหารใช้อำนาจตามกฎหมายนอกเหนือจากขอบเขตที่มีแล้วนั้น สิทธิในการใช้อำนาจของผู้บริหารจะมีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาลดน้อยลง แนวทางปฏิบัติในการใช้อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) คือ ผู้บริหารต้องแสวงหาอำนาจที่เป็นทางการเพิ่มขึ้น รู้จักการใช้สัญลักษณ์ของอำนาจทางการ ทำให้คนอื่นรับรู้ในความเป็นอำนาจตามกฎหมายนั้นและใช้อำนาจตามความจำเป็น เลือกใช้ช่องทางที่เหมาะสมในการออกคำสั่งโดยใช้อำนาจการให้คุณและการให้โทษเป็นเครื่องมือ สนับสนุนแฝงไปด้วยความสุภาพ ความมีเหตุผล อย่ายใช้อำนาจเกินขอบเขตที่ตนเองมีโดยผู้บริการต้องทบทวนการใช้อำนาจเป็นระยะ ๆ ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ผู้อื่นมีความคิดเห็นอย่างไรและต้องติดตามรับฟังคำร้องทุกข์ที่เกิดขึ้นและยืนยันเปลี่ยนแปลงได้หากคำร้องทุกข์นั้นพิจารณาแล้วเหมาะสม

4) อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) คือ ความสามารถในการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอำนาจประเภทนี้จะขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ และลักษณะเด่นของผู้บริหารที่ปฏิบัติตนได้น่าชื่นชม เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและต้องการเลียนแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารที่ตนเองชื่นชอบและนับถือ ผู้บริหารที่หวังสร้างอำนาจจากการอ้างอิงนี้ จึงมักปรับปรุงบุคลิกลักษณะของตนเองให้เป็นที่ดึงดูดผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ แนวทางปฏิบัติในการใช้อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) คือ ผู้บริการต้องเพิ่มและรักษาไว้ซึ่งอำนาจของผู้นำ แสดงการยอมรับและให้การนับถือผู้อื่นในเชิงบวก สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือผู้อื่นได้แต่ไม่ควรถือโอกาสในการช่วยเหลือนั้นในการต้อรองเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ควรปกป้องประโยชน์ที่ถูกต้องของผู้อื่นโดยการสนับสนุน รักษาคำมั่นสัญญา มีความเสียสละเพื่อแสดงให้เห็นถึงความห่วงใยที่มีต่อคนอื่นด้วย

ความจริงใจและพร้อมจะผูกมิตรกับผู้อื่นเสมอ ผู้บริหารสามารถแสดงออกด้วยการขอความช่วยเหลือเมื่อถึงคราวจำเป็นแต่ต้องชี้ให้เห็นว่าคำร้องขอนั้นมีความสำคัญไม่ควรร้องขอความช่วยเหลือเกินขอบเขตของมิตรภาพที่ควรเป็นและผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้อื่น

5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) คือ ความสามารถของผู้บริหารที่มาจากทักษะ ความรู้ ภูมิปัญญาและความชำนาญจนเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป ซึ่งส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามคำสั่งเพราะเชื่อว่าผู้บริหารมีความรู้และมีความสามารถเหนือกว่าตนเอง แนวปฏิบัติในการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) คือ ผู้บริหารต้องแสวงหาความรู้ให้ทันตามการเปลี่ยนแปลงด้านเทคนิคใหม่อยู่เสมอ ต้องมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้กว้างขวางซึ่งเป็นสัญลักษณ์บ่งบอกถึงความเชี่ยวชาญของตนหรือการแสดงความสามารถให้ผู้อื่นประจักษ์ด้วยการแก้ปัญหาต่างๆ ทำทนาย ที่สำคัญคือ อย่าใจร้อนห้ามพูดจาโดยขาดความระมัดระวัง ไม่กล่าวเท็จหรือใช้ข้อเท็จจริงที่ผิดพลาดและไม่ควรเปลี่ยนจุดยืนในเรื่องต่างๆ อย่างง่ายดาย รัฟฟิงผู้อื่นด้วยความตั้งใจให้การเคารพผู้อื่นและสามารถตัดสินใจในภาวะวิกฤตได้⁷⁰

ชาร์พ (Sharp) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจไว้ 5 ประเภท คือ

- 1) การใช้อำนาจจากอำนาจหน้าที่ คือ สิทธิในการออกคำสั่งให้บุคคลอื่นทำตาม โดยการยอมรับอย่างไม่มีข้อโต้แย้ง ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่า
- 2) การใช้อำนาจจากความรู้ความสามารถ ผู้ที่มีความรู้ย่อมมีอำนาจเหนือผู้อื่น
- 3) การใช้อำนาจจากทรัพยากรทางวัตถุ คือ การที่ผู้ปกครองสามารถควบคุมทรัพย์สิน ทรัพยากรธรรมชาติ เงิน ระบบเศรษฐกิจ การสื่อสาร การคมนาคม สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดขอบเขตของอำนาจ ถ้าผู้ปกครองสามารถควบคุมสิ่งเหล่านี้ได้มาก ก็จะมีขอบเขตของอำนาจกว้างขวาง
- 4) การใช้อำนาจจากปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ทักษะติดต่อผู้ที่อยู่เหนืออุดมการณ์ อุดมคติ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีอำนาจและคนอื่น ๆ
- 5) การใช้อำนาจจากการลงโทษ ซึ่งเป็นที่มาลำดับสุดท้ายของพลังอำนาจ คือ การลงโทษผู้ที่ต่อต้านหรือมีความคิดเห็นขัดแย้งและไม่ตรงต่อผู้นำ การลงโทษเป็นการบังคับผู้ที่ไม่เชื่อฟังให้ยอมรับในพลังอำนาจเป็นการลงโทษที่รุนแรงหรือไม่รุนแรงก็ได้⁷¹

⁷⁰ John R.P. French and Bertram H. Raven, "The Bases of Social Power," in D.Cartwright, Studies Power, Ann Arbor (Michigan: University of Michigan Institute for Social Research, 1959), 150-167.

⁷¹ G, Sharp, Handbook of leadership (New York :The Free Press,1973) ,18.

เอตซियोนี (Etzioni) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจไว้ 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1) อำนาจการบังคับ (Coercive Power) เป็นการใช้อำนาจที่เกิดจากการบังคับขู่
เช็ญหรือลงโทษ

2) อำนาจเกิดจากอรรถประโยชน์ (Remunerative Power) เป็นการใช้อำนาจที่
เกิดจากผู้ที่มีอำนาจมีทรัพยากรที่จะให้ผลประโยชน์ต่อผู้อื่นได้หรือการให้ค่าตอบแทน เช่น การให้
ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา

3) อำนาจปทัสถาน (Normative Power) เป็นการใช้อำนาจที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมที่
เกี่ยวกับบุคคล เช่น ความต้องการในความสำเร็จ ความเป็นเพื่อน และค่านิยมของกลุ่มหรือการใช้
ความสามารถในการจัดการกระตุ้นให้บุคคลอื่นคล้อยตามหรือปฏิบัติตามที่เราต้องการ⁷²

โรบบินส์ (Robbins) ที่ได้กล่าวถึงประเภทของการใช้อำนาจว่ามี 4 ประเภท ดังนี้

1) อำนาจตามตำแหน่ง (position power) เกิดจากการที่กลุ่มคนและองค์กรส่วนใหญ่ยอม
รับบุคคลที่มีพลังอำนาจตามตำแหน่งของบุคคลนั้น

2) อำนาจเฉพาะบุคคล (personal power) เกิดจากบุคลิกภาพที่มีลักษณะเด่นเป็น
ที่ศรัทธาของผู้อื่นสามารถทำให้คนอื่นกระทำตามใจสิ่งที่ตนปรารถนา

3) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ที่มีพลังอำนาจในการ
ควบคุมข่าวสารพิเศษเกี่ยวกับความรู้ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากจะเป็นผู้มีพลังอำนาจในแหล่งที่มีอิทธิพล

4) อำนาจทางโอกาส (opportunity power) เป็นการจัดการเรื่องความเหมาะสม
ในเรื่องเวลาและโอกาสให้กับบุคคลที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญ⁷³

ราเวนและกรูแลนสกี (Raven and Kruglanski) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจไว้
6 ประเภท เพิ่มเติมแนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจตามกรอบแนวคิดของ เฟรนช์และเรเวน
(French and Raven) อีก 1 ประเภท คือ

1) อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) คือ การใช้อำนาจจากการให้สิ่งหนึ่ง
เพื่อหวังให้เกิดอีกสิ่งหนึ่งตอบแทนกลับมาซึ่งผู้ที่ใช้อำนาจประเภทนี้ต้องมีความสามารถในการให้
รางวัลแก่ผู้อื่นได้ การใช้อำนาจจากการให้รางวัล ผลที่เกิดจากการใช้อำนาจจะขึ้นอยู่กับประเภทและ
จำนวนของรางวัลที่จะให้ ซึ่งมีทั้งการให้รางวัลในเชิงบวกและการให้รางวัลในเชิงลบ ซึ่งผลที่ได้จาก
การใช้อำนาจในการให้รางวัลจะขึ้นอยู่กับความเป็นไปได้และความน่าสนใจของรางวัลที่ผู้ใช้อำนาจจะ

⁷² Amitai Etzioni , **A comparative analysis of complex organizations** (New York :Free Press,1975),12.

⁷³ Stephen P. Robbins, **Essentials of Organizational Behavior** (Englewood Cliffs: Prentice,1975),54.

เสนอให้ผู้อื่น

2) อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) การใช้อำนาจที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับการใช้อำนาจประเภทอำนาจจากการให้รางวัลแต่เป็นการให้รางวัลในเชิงลบ การใช้อำนาจจากการบังคับจะแตกต่างจากการใช้อำนาจจากการให้รางวัลในส่วนของผู้ถูกกระทำหากผู้ถูกกระทำไม่ปฏิบัติตามการใช้อำนาจจากการบังคับผลที่ได้คือการถูกลงโทษแตกต่างจากการใช้อำนาจจากการให้รางวัลผู้ถูกกระทำจะไม่ถูกลงโทษทางการกระทำแต่มักได้รับผลกระทบทางจิตใจ การใช้อำนาจจากการบังคับจะขึ้นอยู่กับข้อบังคับและบทลงโทษที่จะเกิดขึ้นหลังจากการใช้อำนาจบังคับ

3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) การใช้อำนาจจากผู้ที่มีสิทธิ์ในการใช้อำนาจโดยชอบธรรมผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องยอมรับการใช้อำนาจประเภทนี้ โดยส่วนมากจะเป็นการใช้อำนาจที่เกิดจากความสัมพันธ์ภายในองค์กรมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การใช้อำนาจตามกฎหมายจะบังเกิดผลก็ต่อเมื่อผู้ที่ใช้อำนาจตามกฎหมายใช้อำนาจในขอบเขตหากผู้ใช้อำนาจตามกฎหมายใช้อำนาจนอกเหนือจากขอบเขตที่ตนเองมีสิทธิ์ในการใช้อำนาจนั้นจะทำให้อำนาจที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้ใช้อำนาจมีผลน้อยลง

4) อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) เป็นการใช้อำนาจที่ได้มาจากความปรารถนาอยากจะเป็น ลอกเลียนแบบกับบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะเด่น จึงมีการอ้างอิง ผู้มีอำนาจจากการอ้างอิงสามารถถ่ายทอดไปให้คนที่มีความบุคลิกลักษณะคล้ายคลึงกันให้กลายเป็นผู้มีอำนาจขึ้น ทั้งที่บุคคลนั้นอาจไม่มีคุณสมบัติที่ติดเทียมกับผู้ที่มีอำนาจต้นแบบ ผู้บริหารที่หวังสร้างอำนาจจากแหล่งนี้ จึงมักปรับปรุงบุคลิกลักษณะให้เป็นที่ดึงดูดผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ แนวทางปฏิบัติในการใช้อำนาจจากการอ้างอิง

5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) การใช้อำนาจจากการเป็นที่ยอมรับในความรู้ ภูมิปัญญาและความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ผู้ที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น จะเป็นผู้ที่สามารถใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญได้มากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการยอมรับ ความรู้ ความสามารถและการยอมรับจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ ผู้ที่สามารถใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญได้ดีจะเป็นผู้ที่ถูกมองว่ามีความรู้หรือความสามารถเหนือกว่าบุคคลอื่นในด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ

6) การใช้อำนาจจากข่าวสาร (information power) เป็นการใช้อำนาจผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าคุณบริหารเป็นคนที่มีความรอบรู้ข่าวสาร และข่าวสารนั้นมีประโยชน์มีคุณค่าต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอำนาจของข้อมูลข่าวสารขึ้นอยู่กับความต้องการข้อมูลข่าวสารของผู้ใต้บังคับบัญชา⁷⁴

⁷⁴ B. H. Raven and A. W, Kruglanski. **Conflict and power** (New York: Academic Press,1975),177-219.

เซอร์เชย์และแบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจไว้ 7 ประเภท ได้ใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจของ เฟรนช์และเรเวน (French and Raven) และต่อยอดจาก ราเวนและกรูกลานสกี (Raven and Gruglanski) เพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้อำนาจมาอีก 1 ประเภท คือ

1) อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) คือ การใช้อำนาจจากการให้สิ่งหนึ่งเพื่อหวังให้เกิดอีกสิ่งหนึ่งตอบแทนกลับมาซึ่งผู้ที่ใช้อำนาจประเภทนี้ต้องมีความสามารถในการให้รางวัลแก่ผู้อื่นได้ การใช้อำนาจจากการให้รางวัล ผลที่เกิดจากการใช้อำนาจจะขึ้นอยู่กับประเภทและจำนวนของรางวัลที่จะให้ ซึ่งมีทั้งการให้รางวัลในเชิงบวกและการให้รางวัลในเชิงลบ ซึ่งผลที่ได้จากการใช้อำนาจในการให้รางวัลจะขึ้นอยู่กับความเป็นไปได้และความน่าสนใจของรางวัลที่ผู้ใช้อำนาจจะเสนอให้ผู้อื่น

2) อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) การใช้อำนาจที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับการใช้อำนาจประเภทอำนาจจากการให้รางวัลแต่เป็นการให้รางวัลในเชิงลบ การใช้อำนาจจากการบังคับจะแตกต่างจากการใช้อำนาจจากการให้รางวัลในส่วนของผู้ถูกระทำหากผู้ถูกระทำไม่ปฏิบัติตามการใช้อำนาจจากการบังคับผลที่ได้คือการถูกลงโทษแตกต่างจากการใช้อำนาจจากการให้รางวัลผู้ถูกระทำจะไม่ถูกลงโทษทางการกระทำแต่กลับได้รับผลกระทบทางจิตใจ การใช้อำนาจจากการบังคับจะขึ้นอยู่กับข้อบังคับและบทลงโทษที่จะเกิดขึ้นหลังจากการใช้อำนาจบังคับ

3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) การใช้อำนาจจากผู้ที่มีสิทธิ์ในการใช้อำนาจโดยชอบธรรมผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องยอมรับการใช้อำนาจประเภทนี้ โดยส่วนมากจะเป็นการใช้อำนาจที่เกิดจากความสัมพันธ์ภายในองค์กรมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การใช้อำนาจตามกฎหมายจะบังเกิดผลก็ต่อเมื่อผู้ที่ใช้อำนาจตามกฎหมายใช้อำนาจในขอบเขต หากผู้ใช้อำนาจตามกฎหมายใช้อำนาจนอกเหนือจากขอบเขตที่ตนเองมีสิทธิ์ในการใช้อำนาจนั้นจะทำให้อำนาจที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้ใช้อำนาจมีผลน้อยลง

4) อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) เป็นการใช้อำนาจที่ได้มาจากความปรารถนาอยากจะเป็น ลอกเลียนแบบกับบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะเด่น จึงมีการอ้างอิง ผู้มีอำนาจจากการอ้างอิงสามารถถ่ายทอดไปให้คนที่มีความบุคลิกลักษณะคล้ายคลึงกันให้กลายเป็นผู้มีอำนาจขึ้นทั้งที่บุคคลนั้นอาจไม่มีคุณสมบัติที่ติดเทียมกับผู้ที่มีอำนาจต้นแบบ ผู้บริหารที่หวังสร้างอำนาจจากแหล่งนี้จึงมักปรับปรุงบุคลิกลักษณะให้เป็นที่ดึงดูดผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ แนวทางปฏิบัติในการใช้อำนาจจากการอ้างอิง

5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) การใช้อำนาจจากการเป็นที่ยอมรับในความรู้ ภูมิปัญญาและความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ผู้ที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น จะเป็นผู้ที่สามารถใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญได้มากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการยอมรับ ความรู้ ความสามารถและการยอมรับ

จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ ผู้ที่สามารถใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญได้
 จะเป็นผู้ที่ถูกมองว่ามีความรู้หรือความสามารถเหนือกว่าบุคคลอื่นในด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ

6) การใช้อำนาจจากข่าวสาร (information power) เป็นการใช้อำนาจผู้ใต้บังคับ
 บัญชาธิบดีรู้ว่าผู้บริหารเป็นคนที่มีความรอบรู้ข่าวสารและข่าวสารนั้นมีประโยชน์มีคุณค่าต่อ
 ผู้ใต้บังคับบัญชาอำนาจของข้อมูลข่าวสารขึ้นอยู่กับความต้องการข้อมูลข่าวสารของผู้ใต้บังคับบัญชา

7) การใช้อำนาจจากการพึ่งพา (connection power) เป็นอำนาจที่เกิดจาก
 ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้บริหารเป็นผู้มีเส้นสายเกี่ยวข้องกับผู้มีอำนาจหรือบุคคลที่มีความสำคัญ
 มีอำนาจการพึ่งพาสูง สามารถให้คนอื่นยินยอมปฏิบัติตามเพราะต้องการได้รับความพอใจหรือ
 หลีกเลี่ยงความลำบากใจอันเกิดจากอำนาจพึ่งพา⁷⁵

พีบอดี (Peabody) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจไว้ 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1) อำนาจที่เป็นกฎหมาย (Legitimacy) เป็นการใช้อำนาจที่เกิดจากข้อบังคับหรือ
 กฎเกณฑ์ที่กำหนดพลังอำนาจให้แก่ตำแหน่งงานนั้น ๆ เป็นอำนาจที่จะออกคำสั่งและทำให้เกิดการ
 เชื่อฟัง

2) อำนาจที่มีฐานตามตำแหน่ง (Position) เป็นการใช้อำนาจโดยการแบ่งสาย
 การทำงานและการบังคับบัญชา ทำให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาทราบได้ทันทีว่าขึ้นตรงต่อใครและใครมี
 อำนาจในการให้รางวัล การลงโทษ

3) อำนาจอยู่ที่ตัวบุคคล (Person) เป็นการใช้อำนาจที่ตัวของตัวเอง อาจเป็น
 ลักษณะที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นคนดีมีศีลธรรม คนอื่น ๆ จึงให้ความเคารพนับถือซึ่งเป็นอำนาจที่มี
 เฉพาะบางคนเท่านั้น

4) อำนาจอยู่ที่ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล (Competence) เป็นการใช้อำนาจไม่
 จำกัดเฉพาะที่สายการบังคับบัญชา⁷⁶

แบลนชาร์ดและจอห์นสัน (Blanchard and Johnson) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการใช้
 อำนาจไว้ 6 ประเภท ดังต่อไปนี้

1) การใช้อำนาจจากการให้รางวัล คือ ความสามารถในการจัดการบริการของ
 ผู้บริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยครูในโรงเรียนยอมรับอำนาจเนื่องจากต้องการได้รับรางวัลและ
 ผลตอบแทนหรือความดีความชอบจากผู้ที่ใช้อำนาจนั้น

⁷⁵ Paul ,Hersey and Kenneth H.Blanchard, **Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources** (New Delhi: Prentice-Hall of India, 1985),45.

⁷⁶ Robert L. Peabody, "Perceptions of Organizational Authority," **A Comparative Analysis Administrative Science Quarterly** 5 (2000) : 463-472.

2) การใช้อำนาจจากการขู่เข็ญ คือ ความสามารถในการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยครูในโรงเรียนยอมรับปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้เห็นเองถูกลงโทษจากผู้มีอำนาจ

3) การใช้อำนาจตามกฎหมาย คือ ความสามารถในการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนโดยครูยอมรับและปฏิบัติตามเนื่องจากยอมรับว่าผู้มีอำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่งและจะต้องยอมรับปฏิบัติตามไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

4) การใช้อำนาจจากการอ้างถึง คือ ความสามารถในการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนโดยครูยอมรับต่อใครก็ตามที่ตนให้ความเลื่อมใสศรัทธาและชื่นชมในคุณงามความดีและความมีบารมีเป็นที่ยกย่องได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไปด้วยการอ้างถึงบุคคลนั้นเพื่อให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อถือหรือยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำ

5) การใช้อำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ คือ ความสามารถในการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนโดยครูในโรงเรียนให้การยอมรับต่อใครก็ตามที่ตนให้ความเชื่อถือว่าผู้นั้นส่งความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงานหรือวิชาการสาขาเฉพาะ

6) การใช้อำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล คือ ความสามารถในการจัดการของผู้บริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยผู้บริหารมีความสามารถในด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและพัฒนาโรงเรียน สามารถโน้มน้าวครูในโรงเรียนให้มีความพร้อมในระดับที่สูงขึ้นในการทำงานร่วมกัน⁷⁷

กิฟฟินและมัวร์เฮด (Griffin and Moorhead) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจไว้ 7 ประเภท ดังต่อไปนี้ คือ

1) การใช้อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) คือ อำนาจพื้นฐานของผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นอำนาจตามกฎหมายที่อยู่เหนือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเข้มงวด ถ้าตำแหน่งยิ่งสูงขึ้น อำนาจตามกฎหมายก็จะมีแนวโน้มที่สูงขึ้นมากไปตามลำดับอำนาจนี้เป็นอำนาจของผู้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2) การใช้อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) คือ อำนาจและความสามารถพร้อมทั้งความเห็นของผู้บังคับการที่จะให้รางวัล ความดีความชอบ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาสำหรับความสำเร็จของงาน อำนาจการให้รางวัลนี้จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จอย่างตั้งใจมากยิ่งขึ้น

⁷⁷ Kenneth H. Bacharach and Dewey E. Johnson, **Management of Organizational Behavior**, 10th ed. (New Jersey: Prentice Hall, 2001), 274.

3) การใช้อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) คือ อำนาจของผู้บริหารจะใช้ อำนาจในการบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามโดยมีพื้นฐานมาจากความไม่พอใจต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ ความบกพร่องในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจการบังคับจะมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ ค่านิยมขององค์กรนั้น ๆ

4) การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) คือ อำนาจที่เกิดมาจาก ทักษะที่มาจากความเชี่ยวชาญ ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานที่ สำคัญและการสั่งการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้คำปรึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชา ในงานที่เกี่ยวกับ ความสามารถนั้นจึงทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา

5) การใช้อำนาจอ้างอิง (Referent Power) คือ อำนาจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานและรากฐาน ของคุณสมบัติส่วนตัวของผู้เป็นคุณลักษณะพิเศษเฉพาะตัวของผู้บริหารทำให้เป็นที่เคารพนับถือชื่นชมยก ย่องของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นอันเนื่องมาจากบุคลิกภาพของบุคคลซึ่งได้มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

6) การใช้อำนาจโดยตำแหน่ง (Position Power) คือ อำนาจที่ได้มาในตำแหน่งหน้าที่โดย มีขอบเขตของอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งนั้น ๆ ที่ผู้บริหารองค์กรจะสามารถสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ หน้าที่ตามตำแหน่งที่ผู้มีอำนาจต้องการ

7) การใช้อำนาจส่วนบุคคล (Personal Power) คือ อำนาจที่ได้มาโดยอยู่กับบุคคลนั้น ๆ ไม่ขึ้นกับตำแหน่งหน้าที่ อำนาจส่วนบุคคลจะสามารถสร้างแรงบัลดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ของ ตนได้เป็นอย่างดี⁷⁸

กล่าวโดยสรุป หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ สามารถแบ่งได้เป็น 5 ประเภท หลัก ๆ อันได้แก่ อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) และ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) ของผู้บริหาร ซึ่งการใช้อำนาจขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะ ของผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาและสภาพแวดล้อมขององค์กร การใช้อำนาจอาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและ ผลเสียดังนั้นผู้บริหารควรศึกษาและควรตระหนักพร้อมกับทำความเข้าใจ ประเภทของการใช้อำนาจ ให้ดี ทั้งนี้เพราะหากผู้บริหารใช้อำนาจอย่างไม่ระมัดระวังไม่รอบคอบหรือละเว้นการใช้อำนาจในบาง กรณีอาจจะส่งผลให้เกิดความขัดแย้ง ความบาดหมางหรือเกิดอุปสรรคต่างๆในการบริหารงานได้

⁷⁸ Ricky W.Griffin and Gregory Moorhead, **Organizational Behavior : Managing People And Organizations**, 8th ed.(New York : Houghton Mifflin Company,2006),370-379.

การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน เพราะจุดมุ่งหมายของโรงเรียน คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพการบริหารงานวิชาการที่ดีเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนด⁷⁹ ดังนั้นการพิจารณาว่าโรงเรียนใดมีมาตรฐานในการบริหารงานที่มีคุณภาพหรือไม่ จะพิจารณาจากผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญ

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด เรียกได้ว่างานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดของโรงเรียนเพราะผลที่เกิดจากงานวิชาการนั้นจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยตรง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของการบริหารงานวิชาการให้ชัดเจน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้ ฟอเรสต์และกินเซอร์ (Forest and Kinser) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง งานที่จะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร การส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรการสอนและการจัดการเรียนรู้⁸⁰ ส่วนวิกค์ เจนนิเฟอร์และไฮเบอร์เกอร์ (Vick, Jennifer, and Heiberger) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง การวางแผนงานที่ต้องรับผิดชอบในการติดตามงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาการทั้งหมดซึ่งเป็นพนักงานที่ใหญ่กว่างานบริหารทั่วไป⁸¹ ฟราย เคทเทอร์ริดจ์และมาร์แชล (Fry, Ketteridge, and Marshall) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนของนักเรียน

⁷⁹ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, **คู่มือคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2554), 16.

⁸⁰ Forest James and Kinser Kevin, **Higher Education in the United States : An Encyclopedia**(Oxford : ABC-CLIO, 2002), 1.

⁸¹ Julia Miller Vick, Mary S. Jennifer, and Morris Heiberger, **The Academic Job Search Handbook**, 4th ed.(Philadelphia : University of Pennsylvania Press, 2008), 7.

ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด⁸² กอร์ดัน (Gorton) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเรียน การสอนของนักเรียนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด⁸³ สอดคล้องกับปริยากร วงศ์อนุตรโรจน์ ที่ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานวิชาการ ว่า หมายถึง การบริหารโรงเรียนโดยมีการจัดกิจกรรม ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิด ประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน⁸⁴ ขณะที่ สันติ บุญภิรมย์ กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหาร สิ่งแวดล้อมต่างๆที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่าง ราบรื่น⁸⁵

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัด การศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียนที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารการศึกษา ให้มี คุณภาพ แวน มิลเลอร์ (Van Miller) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการ เป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาทุกระดับชั้น งานวิชาการถือเป็นหัวใจของโรงเรียน โรงเรียนจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการ ถ้าฝ่ายวิชาการไม่มีคุณภาพฝ่ายอื่น ๆ ก็จะไม่ มีคุณภาพตามไปด้วย⁸⁶ สอดคล้องกับ กอร์ดัน (Gorton) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงาน

⁸² Fry Heather, Ketteridge Steve and Marshall Stephanie , **A Handbook for Teaching and Learning in Higher Education : Enhancing Academic Practice**, .3 rd ed. (New York :Taylor & Francis, 2009) , 68.

⁸³ Richard A. Gorton, **School Administration and Supervision Leadership Challenges and Opportunities**, 2th ed. (Dubuge : Wm. C. Brown,1983), 71.

⁸⁴ ปริยากรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์,**การบริหารงานวิชาการ** (กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ ,2553),2.

⁸⁵ สันติ บุญภิรมย์,**การบริหารงานวิชาการ** (กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์ ,2553),22

⁸⁶ Van Miller, **The Public Administration of American School System** (New York : The Macmillan Company,1995) ,175.

วิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นบทบาทหลักของผู้บริหารโรงเรียน งานวิชาการถือเป็นหัวใจของโรงเรียน ส่วนงานอื่นๆเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้โรงเรียนดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น⁸⁷ ซึ่งสอดคล้องกับ สมิต (Smith) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญอันดับแรกของงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน เรียงลำดับดังต่อไปนี้ งานบริหารงานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารกิจการนักเรียน งานบริหารการเงิน งานบริหารอาคารสถานที่ งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชนและงานบริหารทั่วไป⁸⁸ เช่นเดียวกับ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน เพราะจุดมุ่งหมายของโรงเรียน คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ⁸⁹ ซึ่งความหมายคล้ายกับหน่วยศึกษานิเทศน์ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของ โรงเรียน มีขอบข่ายกว้างขวางมุ่งประโยชน์เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามจุดหมายของหลักสูตร⁹⁰ สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารโรงเรียน ไม่ว่าโรงเรียนจะเป็นโรงเรียนประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของโรงเรียนจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของโรงเรียนและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทุกระดับของโรงเรียนซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้นแบ่งเป็น 5 ข้อ ได้แก่ 1) งานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมให้ผู้เรียนเป็น คนเก่ง คนดี และมีความสุขในการดำรงชีวิตตลอดจนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคม 2) งานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน เมื่อโรงเรียนมีงานวิชาการมากปริมาณงานด้านอื่นๆ ย่อมมีมาก ตามไปด้วย 3) งานวิชาการเป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากรให้แก่

⁸⁷ Richard A. Gorton, *School Administration and Supervision Leadership Challenges and Opportunities*, 2th ed. (Dubuge : Wm. C. Brown,1983), 71.

⁸⁸ E.W.,Smith , *The Educators Encyclopedia*(New Jersey : Prentice - Hall, 1961), 170.

⁸⁹ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, *คู่มือคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร* (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย,2554),16.

⁹⁰ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, *แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การบริหารงานวิชาการ* (กรุงเทพฯ :สำนักการศึกษา,2554),18.

โรงเรียน ไม่ว่าจะ เป็น ใน รูป ของ การ จัด สรร ง บ ประ มา ณ วัสดุ ครุ กั ณ ท์ จะ จั ด ให้ ตาม สั ต ์ ส่วน ของ ปริ มา ณ งาน วิ ชา การ ของ ใ ร ง เ ร ย น โดย ใ ร ง เ ร ย น จะ ได้ รับ การ จัด สรร ง บ ประ มา ณ มาก น อย ขึ้น อย ู่ กั บ ปริ มา ณ งาน ของ ใ ร ง เ ร ย น โดยเฉพาะ อย ่าง ย ิ่ง ปริ มา ณ งาน ด ้าน วิ ชา การ 4) งาน วิ ชา การ เป็น เครื่อง ตั ด สั น ค ุ ณ ภาพ ของ ใ ร ง เ ร ย น การ พื จ าร ณา ใน ด ้าน ค ุ ณ ภาพ ของ ใ ร ง เ ร ย น ต ้อง อา ค ั ย งาน ทาง ด ้าน วิ ชา การ ของ ใ ร ง เ ร ย น โดย พื จ าร ณา วิ ธี การ และ ผล ผลิ ต ของ ระบบ งาน วิ ชา การ อัน ได้ แก่ วิ ธี การ สอน ของ ครู การ บริ หาร งาน วิ ชา การ ผล สำ เ ร็ จ ของ ครู ทั้ง ด ้าน ผล สั ม ก ุ ธิ ท ำ การ เ ร ย น และ ค ุ ณ ลั ก ษณะ ที่ พื ง ประ สร ง ค ์ เป็น ด ัน 5) งาน วิ ชา การ เป็น เครื่อง ชี ว ต ด้ ง ถึง ความ สำ เ ร็ จ และ ความ สามารถ ของ ผู้ บริ หาร ใ ร ง เ ร ย น เนื่อง จาก งาน วิ ชา การ เป็น งาน หลัก ใน ใ ร ง เ ร ย น ที่ ผู้ บริ หาร ต ้อง ดำ เ น ิน การ กระ ด ัน และ ส่ง เส ริ ม ให้ ครู ร ่วม มือ กั น ใน การ ป รั บ ร ุ ง งาน วิ ชา การ ของ ใ ร ง เ ร ย น อย ู่ เสมอ ด ัง นั้น ผู้ บริ หาร ต ้อง รู้ จั ก วาง แ ม น การ ตั ด ต ่อ สื่อ สาร การ ประ สา น งาน การ ค ว บ ค ุ ม บ ั ง ค ั บ ั ช ำ ข ำ การ วิ น ิจ ฉ ัย ส ั ง การ การ มอบ หมา ย งาน ให้ ถูก ต ้อง และ เหมาะ สม เพื่อ ให้ การ ปฏิ บั ต ัง งาน วิ ชา การ บรร ล ุ จ ม ุ ง หมา ย ของ หลัก ส ุ ต ร ได้ อย ่าง มี ประ สิ ท ธิ ภาพ⁹¹ และ ส ัน ตี บุญ กิ ร ม ย์ ได้ ก ่ ล ำ ถ ึง ความ สำ ค ุ ญ ของ การ บริ หาร งาน วิ ชา การ ไว้ ว่า การ บริ หาร งาน วิ ชา การ เป็น งาน ที่ สำ ค ุ ญ สำ ห ร ้ ผู้ บริ หาร ใ ร ง เ ร ย น โดยเฉพาะ อย ่าง ย ิ่ง เป็น งาน ที่ จะ ต ้อง ป รั บ ร ุ ง และ พ ั ท ฒ นา ค ุ ณ ภาพ การ เ ร ย น การ สอน ซึ่ง ถื อ เป็น หัว ใจ และ จ ุ ด ม ุ ง หมา ย หลัก ของ การ บริ หาร ส ถาน ต ึ ก ษ ำ นอกจากนี้ ยัง เป็น เครื่อง ชี ว ต ด้ ง ถึง ความ สำ เ ร็ จ และ ความ สามารถ ของ ผู้ บริ หาร อี ก ด้ ว ย⁹²

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารงานวิชาการถือเป็น หัวใจของโรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกกิจกรรม ในโรงเรียน โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของ โรงเรียนและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ไม่ว่าจะ เป็น โรงเรียน ประเภทใด มาตรฐานหรือคุณภาพการศึกษามักจะได้รับการพิจารณาเป็นชั้นมูลฐานจากผลงานด้าน วิชาการเป็นสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องให้ความสนใจงานด้านวิชาการเป็นพิเศษ

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

บริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องทราบหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการที่ถูกต้อง ซึ่งมีนักวิชาการต่างประเทศและนักวิชาการ ในประเทศไทยหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้ มากมาย ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ ดังต่อไปนี้

⁹¹ ปรียาภรณ์ วงอนุตรโรจน์, *การบริหารงานวิชาการ* (กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ ,2553),1.

⁹² สันติ บุญกิริมย์, *การบริหารงานวิชาการ* (กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์ ,2553),22.

นักวิชาการต่างประเทศ

บรูซ (Bruce) ได้ให้หลักการในการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้ 1) หลักแห่งประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน นั่นคือ นักเรียนสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตร โดยไม่ออกกลางคัน เรียนเกินเวลาและช้ากว่ากำหนด 2) หลักแห่งประสิทธิผล (effectiveness) หมายถึง ผลผลิตได้ตามจุดหมายที่วางไว้ นั่นคือ นักเรียนมีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและการจัดการได้⁹³ สมิท (Smith) กล่าวถึงหลักการในการบริหารงานวิชาการไว้ว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จของการจัดระบบการบริหารงานในโรงเรียน⁹⁴ นอกจากนี้ แมคคิลแวน (Mcillvan) กล่าวถึงหลักในการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องมีความรู้เกี่ยวกับการนิเทศงานวิชาการเพราะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานวิชาการให้อยู่ในทิศทางที่ดีขึ้น⁹⁵

นักวิชาการในประเทศไทย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ให้หลักการในการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้ 1) มีเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงเป้าหมายของโรงเรียนว่าเป็นไปในทิศทางใด จึงจะจัดงาน จัดคน จัดเงิน จัดวัสดุอุปกรณ์ได้เหมาะสม 2) ต้องมีเทคนิควิธีการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานทุกประเภทย่อมต้องมีเทคนิควิธีการ ขั้นตอนและกระบวนการที่ควรจะมีระบบ มีความรอบคอบ จึงจะทำให้งานดำเนินไปด้วยดี 3) มีการประเมินผลงานทางวิชาการ เมื่อได้ดำเนินกิจการใด ควรจะได้มีการประเมินผลและติดตามผลเพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น⁹⁶ สันติ บุญภิรมย์ ได้กล่าวถึงหลักการในการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการมีขอบข่ายกว้างขวางมากโดยเริ่มต้นที่การนำหลักสูตรมาใช้กำหนดทิศทางการเรียนการสอน

⁹³ Francis J. Bruce, "Curriculum and Instruction," in **The International Encyclopedia of Higher Education**, Vol. 3, (Sanfrancisco : Josey-Bass Publishers, 1978), 1192.

⁹⁴ Cecil m. Smith , "The relationship between principal's instructional leadership and school's organizational system," **Dissertation Abstracts International** 27, 2 (November 1990) :716.

⁹⁵ More W. McCarthy, "The role of secondary school principle," **Dissertation Abstracts International** 37, 2 (November 1971) : 705.

⁹⁶ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **การบริหารงานวิชาการ** (กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2553), 9.

และดำเนินการตามข้อกำหนดของการบริหารงานวิชาการ⁹⁷ รวมไปถึงการประเมินผลงานวิชาการ เช่น เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและในขณะเดียวกันก็สามารถประเมินศักยภาพของผู้สอนได้ ดังนั้นความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการจึงต้องคำนึงถึงการเพิ่มประสิทธิภาพทางการบริหารไปพร้อมกับการเพิ่มประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนเพื่อให้การดำเนินงานทางวิชาการเป็นไปในเชิงการพัฒนาเพื่อให้ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาและนำแนวทางไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

กล่าวโดยสรุป หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ คือ หลักในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้เกิด ประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) มากที่สุด โดยผู้บริหารต้องมีเป้าหมาย มีเทคนิคในการบริหารและแนวทางในการประเมินการบริหารงานเนื่องจากการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จของการจัดระบบการบริหารงานในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้เกี่ยวกับการนิเทศงานวิชาการมีหลักธรรมาภิบาลและหลักนิติธรรมในการบริหารงาน พร้อมกับการมีเป้าหมาย มีเทคนิคการบริหารงานและมีวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ชัดเจนพร้อมทั้งประเมินผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและถือว่าเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียน ผู้บริหารจึงควรกำหนดขอบข่ายของการบริหารงานให้ชัดเจนเพื่อความสะดวกในการบริหารงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานวิชาการดังต่อไปนี้ เฟเบอร์และเชอร์รอน (Faber and Sherron) ที่ได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานวิชาการ ไว้ 5 ด้าน คือ 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ขั้นตอนในการกำหนดหลักการของหลักสูตรประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ปรัชญาและเป้าหมายปลายทางของหลักสูตรและลักษณะเฉพาะของหลักสูตร จากหลักการของหลักสูตรจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรซึ่งต้องระบุคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้จบหลักสูตร นั่นคือ ระบุความคาดหวังว่าผลผลิตของหลักสูตรจะมีลักษณะที่ดีอะไรบ้าง มีความรู้และประสบการณ์อะไรบ้างในการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรควรคาดหวังผลที่ครอบคลุมพฤติกรรมทางการศึกษา ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ พฤติกรรมในพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางปัญญาของผู้เรียน พฤติกรรมในจิตพิสัย (Affective Domain) เกี่ยวกับพฤติกรรม การตอบสนองทางด้านเจตคติ อารมณ์ ความสนใจ ความชอบและค่านิยมของผู้เรียน พฤติกรรมในทักษะพิสัย (Psychomotor) เกี่ยวกับการตอบสนองทางกายของนักเรียน การแสดงทักษะ

⁹⁷ สันติ บุญภิรมย์, การบริหารงานวิชาการ (กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์ ,2553),39.

การทำงาน การเคลื่อนไหวและการใช้อวัยวะทางกายให้สัมพันธ์กับระบบประสาท 2) การจัดเนื้อหา
 ของหลักสูตร (Curriculum Content) ประกอบด้วยเนื้อหาความรู้หรือเนื้อหาวิชา (Subject Matter)
 ได้แก่ ส่วนที่เป็นข้อเท็จจริง ทฤษฎี หลักการข้อมูล รายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
 ประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experience) เป็นเนื้อหาหลักสูตรส่วนที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
 จากการปฏิบัติหรือการลงมือกระทำซึ่งอาจมิได้เรียนรู้จากในห้องเรียนแต่เพียงอย่างเดียว อาจจะ
 เรียนรู้จากกิจกรรมนอกห้องเรียนหรือเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมในชั้นเรียนและในโรงเรียน
 และสิ่งแวดล้อม กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning Activities) คือ เนื้อหาหลักสูตรในส่วนที่ผู้สอนจัดให้
 ผู้เรียน เป็นสื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เนื้อหาความรู้หรือเนื้อหาวิชาและได้รับประสบการณ์การเรียนรู้
 ผู้เรียนได้ลงมือทำและได้เรียนรู้จากการกระทำและการปฏิบัติ 3) การจัดอุปกรณ์การสอน หมายถึง
 การจัดการสิ่งต่างๆ ที่เป็นบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคนิควิธีการ ซึ่งเป็นตัวกลางทำให้ผู้เรียน
 เกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ได้อย่างง่ายและรวดเร็วเป็นเครื่องมือ
 และตัวกลางซึ่งมีความสำคัญในกระบวนการเรียนการสอนมีหน้าที่เป็นตัวนำความต้องการของครู
 ไปสู่ตัวนักเรียนอย่างถูกต้องและรวดเร็วเป็นผลให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมาย
 การเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 4) การนิเทศการสอน เป็นกระบวนการการปฏิบัติงาน
 ร่วมกันระหว่างผู้ทำหน้าที่นิเทศและผู้รับการนิเทศโดยการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม ให้คำแนะนำ
 เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์สูงสุด
 ในการเรียนของนักเรียน หลักการสำคัญของการนิเทศการสอนคือ ผู้บริหารต้องถือว่าการนิเทศ
 การสอนเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยตรง การนิเทศการสอนภายในโรงเรียนจะต้องอาศัย
 ความร่วมมือ 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และต้องตระหนักว่าการนิเทศภายใน
 โรงเรียนเป็นการทำงานร่วมกัน บุคลากรภายในโรงเรียนต้องมีการยอมรับและให้เกียรติกัน การนิเทศ
 จะต้องเกิดเพื่อแก้ปัญหาหรือยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนและเป็นการเปลี่ยนแปลง
 พฤติกรรมของครูผู้สอน 5) การส่งเสริมครูประจำการในด้านความรู้ การส่งเสริมให้ผู้ที่ประกอบวิชาชีพ
 ทางการศึกษาบรรลุเป้าหมายในอาชีพ และมีความรู้ทั้งด้านวิชาชีพทางการศึกษากับธรรมชาติ
 ขององค์กรเพื่อประกอบเป็นแนวทางปฏิบัติงาน⁹⁸ และ แคมป์เบลล์ บริดเจส และไนแทรนด์
 (Campbell, Bridges and Nytrand) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานวิชาการ ไว้ 5 ด้าน คือ 1) การ
 กำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะของโรงเรียน 2) การกำหนดโปรแกรมการเรียน การสอนให้บรรลุตาม
 จุดมุ่งหมาย 3) การพัฒนาและนำหลักสูตรของชาติไปใช้ 4) การเลือกใช้และเตรียมอุปกรณ์และสื่อ

⁹⁸ Charles F. Faber and Gilbert F. Shearron , **Elementary School Administration** (New York: Rinchart and Winston, 1970), 122.

การเรียน และ 5) การประเมินผลการสอน⁹⁹ ส่วน เซอร์จิโอวานนีและคณะ (Sergiovanni and others) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานวิชาการ ไว้ 5 ด้าน คือ 1) การตั้งปรัชญาขึ้นมาเพื่อปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว 2) การจัดทำโครงการทางการศึกษาต่างๆ 3) การจัดให้มีการประเมินผลหลักสูตรและมีการเรียนการสอน 4) การสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง 5) การบริหารบุคลากรทางวิชาการ¹⁰⁰ ส่วน ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานวิชาการ ไว้ 3 ด้าน คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ¹⁰¹ มิลเลอร์ (Miller) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานวิชาการ ไว้ 4 ด้าน คือ 1) การจัดโปรแกรมการเรียน 2) การปฏิบัติตามโปรแกรม 3) การติดตามการเรียนการสอน 4) การจัดบริการการสอน¹⁰² ส่วน โซลิแมน (Soliman) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานวิชาการไว้ 3 ด้าน คือ 1) งานสอน (teaching) 2) งานวิจัย (research) 3) งานบริการวิชาการแก่สังคม (community services)¹⁰³ คิมบร็อฟและนันเนรี (Kimbrough and Nunnery) ที่ได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานวิชาการ ไว้ 6 ด้าน คือ 1) การกำหนดนโยบายและหลักการให้ชัดเจน 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษา 3) การจัดระบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย 4) การจัดองค์การของการเรียนการสอน 5) การประเมินผล 6) การจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน¹⁰⁴ สันติ บุญภิรมย์ ได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานวิชาการ ไว้ 4 ด้าน คือ 1) งานประจำ คือ งานที่ต้องปฏิบัติจัดทำอยู่เป็นประจำหลายประเภทเช่น งานจัดโปรแกรมการเรียนการสอนหรือแผนการสอนตามหลักสูตรการจัดชั้นเรียน ห้องเรียน จัดตารางสอน โครงการสอนและบันทึกการสอน

⁹⁹ Ronal F. Campbell, Edwin M. Bridge and Raphael O. Nystrand, **Introduction to Education Administration**, 5th ed. (Boston : Allyn and Bacon, 1977), 212.

¹⁰⁰ Thomas J. Sergiovanni and others, **Educational Governance and Administration** (New Jersey: Prentice-Hall, 1980) ,267-268.

¹⁰¹ Philip Hallinger and Joseph F. Murphy, "Assessing the Instructional Management Behavior of Principals," **The Elementary of School Journal**, 2 (November 1985): 218-245.

¹⁰² Van Miller, **The Public Administration of American School System** (New York : The Macmillan Company, 1995) ,175.

¹⁰³ Hani Soliman, Academic Workload and Quality, " **Assessment and Evaluation in Higher Education** 22,2 (February 1997) : 135.

¹⁰⁴ Ralph B ,Kimbrough and Michael Nunnery, **Education Administration**, 3th ed. (New York : Macmillan Publishing Company, 1998), 51-58

จัดครูสอนแทน การประเมินผลการเรียน การสอบคัดเลือกนักเรียนใหม่ การปฐมนิเทศครูใหม่ การนิเทศภายใน การพิจารณาแบบเรียนพิจารณาสื่อการเรียน การสอนซ่อมเสริม การส่งเสริมนักเรียนที่เรียนดีให้เพิ่มพูน การจัดบริการเอกสารการใช้หลักสูตร การจัดหาห้องวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนการจัดให้มีการใช้ทรัพยากรบุคคลภายในสถานศึกษา การจัดให้มีการร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถานศึกษา การส่งเสริมให้เด็กมาเรียนอย่างสม่ำเสมอ 2) งานโครงการ คือ งานประเภทที่มีการปฏิบัติจัดทำเป็นครั้งเป็นคราวเมื่อเสร็จสิ้นก็หมดภารกิจประกอบด้วยงานต่างๆ เช่น ปฏิทินปฏิบัติงานของสถานศึกษาตลอดปีการศึกษา คู่มือครู คู่มือ นักเรียน จัดอัตรากำลังครู งบประมาณใช้จ่ายของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ชุมนุมวิชาการของนักเรียน แผนปฏิบัติงาน ระยะต่าง ๆ และ 3) งานประกอบคือ งานที่ต้องปฏิบัติจัดทำควบคู่กันไปกับงานอื่น ๆ เช่น งานวัดผล งานแนะแนว งานโสตทัศนศึกษาและงานห้องสมุด¹⁰⁵ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวถึงขอบข่ายของงานวิชาการ ไว้ 4 ด้านคือ 1) การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีรายละเอียดของงาน ได้แก่ การจัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ แผนปฏิบัติงานวิชาการ โครงการสอน ข้อมูลสารสนเทศวิชาการ บันทึกการสอนและการกำกับติดตามนิเทศเกี่ยวกับ โครงการสอนการวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ มีรายละเอียดของงาน ดังนี้ 1.1) แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดปฏิทินการศึกษา ความรับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่ การจัดชั้นตอนและเวลาในการทำงาน 1.2) โครงการสอน เป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร 1.3) บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้าและยึดโครงการสอนเป็นหลัก 2) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในโรงเรียนดำเนินไปด้วยดีและสามารถปฏิบัติได้จึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอนดังนี้ 2.1) การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา 2.2) การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในห้องเรียน 2.3) การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนต้องพิจารณาถึงความพร้อมของโรงเรียนความพร้อมของบุคลากรรวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน 2.4) การจัดแบบเรียน โดยปกติโรงเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจะใช้แบบเรียนที่กระทรวงกำหนด นอกจากนั้นครูอาจใช้หนังสืออื่นเป็นหนังสือประกอบหรือจากเอกสารที่ครูเตรียมเอง 2.5) การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการความก้าวหน้าของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น 2.6) การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงานเป็นการให้นักเรียน

¹⁰⁵ สันติ บุญภิรมย์, *การบริหารงานวิชาการ* (กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์ ,2553),25-27.

รู้จักนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง ทั้งยังมุ่งให้นักเรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงของรายวิชานั้น เพื่อให้โอกาสนักเรียนได้เตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป 3) การจัดการบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและส่งเสริมการจัดหลักสูตรโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ดังต่อไปนี้ 3.1) การจัดสื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษาของนักเรียนเน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน 3.2) การจัดห้องสมุด เป็นสิ่งที่รวมหนังสือเอกสารสิ่งพิมพ์และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการให้นักเรียนได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม 3.3) การนิเทศการสอนเป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน 4) การวัดและประเมินผล คือ กระบวนการที่ใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน¹⁰⁶ ซึ่งสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานวิชาการ ไว้ 18 ด้าน คือ 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนที่ใช้ในสถานศึกษา 17) การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 18) การพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล ด้านการบริหารวิชาการ¹⁰⁷

จากขอบข่ายการบริหารงานวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการคือกิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และสามารถบรรลุถึงจุดหมายของการศึกษาที่วางไว้ตั้งแต่ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดการบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล ครอบคลุมทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของโรงเรียนที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และแนวนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น

¹⁰⁶ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **การบริหารงานวิชาการ** (กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ ,2553),3-4.

¹⁰⁷ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล** (กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2556),42.

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

การบริหารจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554 ประกาศ ณ วันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 เพื่อบริหารและจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดของทางราชการ โดยแยกมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 เดิม กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเป็นหน่วยงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจในการกำกับดูแล ประสาน สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 22 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองเพชรบุรี 6 โรงเรียน เขตอำเภอบ้านลาด 1 โรงเรียน เขตอำเภอบ้านแหลม 3 โรงเรียน เขตอำเภอท่ายาง 3 โรงเรียน เขตอำเภอเขาย้อย 2 โรงเรียน เขตอำเภอหนองหญ้าปล้อง 1 โรงเรียน เขตอำเภอชะอำ 4 โรงเรียนและเขตอำเภอแก่งกระจาน 2 โรงเรียน¹⁰⁸



¹⁰⁸ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี,ประวัติการจัดตั้งสำนักงาน ,เข้าถึงเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2564,เข้าถึงได้จาก <http://www.sesa10.go.th>.

การบริหารจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี มีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด ทั้งหมด 22 โรงเรียน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 รายชื่อโรงเรียน ขนาดโรงเรียน จำนวนนักเรียน ผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครู

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวน (คน)			
			นักเรียน	ผู้บริหาร	รองผู้บริหาร	ครู
1. เมืองเพชรบุรี	1. วัดจันทราวาสศุขประสารราษฎร์	ใหญ่	1,500	1	2	89
	2. พรหมานุสรณ์ จังหวัดเพชรบุรี	ใหญ่พิเศษ	2,762	1	3	132
	3. เบญจมาศพิศ จังหวัดเพชรบุรี	ใหญ่พิเศษ	2,995	1	4	175
	4. คงคาราม	ใหญ่	2,160	1	4	125
	5. บางจานวิทยา	เล็ก	113	1	0	12
	6. ดอนยางวิทยา	เล็ก	84	0	0	14
2. บ้านลาด	1. บ้านลาดวิทยา	กลาง	1,287	1	3	79
3. บ้านแหลม	1. บ้านแหลมวิทยา	กลาง	549	1	1	38
	2. วชิรธรรมโคก	เล็ก	210	1	0	15
	3. บางตะบูนวิทยา	เล็ก	52	1	0	16
4. ท่าช้าง	1. หนองชุมแสงวิทยา	เล็ก	382	1	0	42
	2. ท่าช้างวิทยา	กลาง	778	1	1	41
	3. หนองจอกวิทยา	เล็ก	170	1	0	16
5. เขาย้อย	1. เขาย้อยวิทยา	กลาง	784	1	2	61
	2. โยธินบูรณะเพชรบุรี	เล็ก	297	1	0	22
6. หนองหญ้าปล้อง	1. หนองหญ้าปล้องวิทยา	กลาง	567	1	1	40
7. ชะอำ	1. ชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี	กลาง	933	1	1	60
	2. จุฬารัตนราชวิทยาลัยเพชรบุรี	กลาง	719	1	1	85
	3. โตนดหลวงวิทยา	เล็ก	296	1	0	16
	4. ห้วยทรายประชาสรรค์	เล็ก	281	1	0	16
8. แก่งกระจาน	1. ป่าเต็งวิทยา	กลาง	679	1	1	42
	2. แก่งกระจานวิทยา	กลาง	647	1	1	33
รวม		22 โรงเรียน	18,245	21	25	1,169

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี,ประวัติการจัดตั้งสำนักงาน ,เข้าถึงเมื่อ

17 กุมภาพันธ์ 2564,เข้าถึงได้จาก <http://http://www.sesa10.go.th>.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

รุสไลลา สุแนแควอ ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนพืระยานาวินคลองหินวิทยา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนพืระยานาวินคลองหินวิทยา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านอำนาจบังคับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านอำนาจอ้างอิง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนพืระยานาวินคลองหินวิทยา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านอำนาจการให้รางวัลแตกต่างกัน ส่วนด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านอำนาจการให้รางวัลและอำนาจอ้างอิงแตกต่างกัน¹⁰⁹

รัตดาพร พิมพ์โคตร ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านอำนาจการให้คุณให้โทษ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจการเชื่อมโยง 2) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาด ของโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่าภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5¹¹⁰

อวยชัย จาตุรพันธ์ ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวม

¹⁰⁹ รุสไลลา สุแนแควอ, “การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนพืระยานาวินคลองหินวิทยา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา), 2554. ,ง.

¹¹⁰ รัตดาพร พิมพ์โคตร, “การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนครพนม, 2554),ง.

และแยกพิจารณารายด้าน 2) บรรยายาคอองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสาครอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและแยกพิจารณารายด้าน 3) การใช้อำนาจของผู้บริหาร กับบรรยายาคอองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม และรายคู่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹¹¹

พิษณุ สุขนิตติ ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 แบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยใช้อำนาจในระดับมากทุกแบบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย การให้รางวัล ตามกฎหมาย ความเชี่ยวชาญ อ้างอิง และการบังคับ 2) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่าความเห็นแตกต่างกันในระดับ 0.5 แต่เมื่อจำแนกที่ตั้งของสถานศึกษาและขนาด ของสถานศึกษาไม่พบว่าผู้บริหารและครูมีความคิดแตกต่างกัน¹¹²

ปราณี คาคการณ์ไกล ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการจัดการเชิงสถานการณ์ และอำนาจการบังคับ ตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹¹³

สุรัชย์ เอี่ยมสอาด ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนหัวหินวิทยาคม

¹¹¹ อวยชัย จาตุรพันธ์, “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยายาคอองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554),ง.

¹¹² พิษณุ สุขนิตติ, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10” (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2555),ง.

¹¹³ ปราณี คาคการณ์ไกล, “การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556),ง.

ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนหัวหินวิทยาคม โดยภาพรวมมีค่ามัธยฐานและควินติลเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ อำนาจกฎหมายอำนาจอ้างอิง อำนาจส่วนบุคคล อำนาจโดยการบังคับ อำนาจโดยตำแหน่ง อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจการให้รางวัล 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน หัวหินวิทยาคม เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน 3) แนวทางในการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนหัวหินวิทยาคม พบว่า 3.1) ผู้บริหารควรมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3.2) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 3.3) ผู้บริหารต้องพิจารณาถึงกฎหมายพระราชบัญญัติจรรยาบรรณวิชาชีพใช้หลักเหตุผลและผล 3.4) ผู้บริหารควรเรียนรู้หลักการบริหาร ทหาความรู้เพิ่มเติมจากงานวิจัย การอบรม สัมมนา 3.5) ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีโดยใช้หลักธรรมาภิบาล 3.6) ผู้บริหารต้องมีลักษณะที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา 3.7) ผู้บริหารควรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ในการบริหารงานใช้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ¹¹⁴

อัญชลี เรื่องไฟศาล ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารตามความเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามความเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด จันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น พฤติกรรมการใช้อำนาจตามกฎหมาย อยู่ใน ระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้อำนาจ ของผู้บริหารตามความเห็นของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์ ในการสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ ยกเว้น พฤติกรรม การใช้อำนาจการบังคับ ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความเห็นต่อ พฤติกรรมการใช้อำนาจบังคับของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05¹¹⁵

อภิรักษ์ ขำขันมะลี ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

¹¹⁴ สุรัชย์ เอี่ยมสะอาด, “การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนหัวหินวิทยาคม”

(วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557),ง

¹¹⁵ อัญชลี เรื่องไฟศาล, “พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารตามความเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558) ,ง.

นครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ และอำนาจตามกฎหมาย ตามลำดับ 2) ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้อำนาจการให้รางวัล และอำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนการใช้อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง มีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำ¹¹⁶

สิริกร ทิตยวงษ์ ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง แบบปรึกษาหารือและแบบให้ข้อเสนอแนะส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05¹¹⁷

ดารารวรรณ สุขคันธรักษ์ ได้ศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรประกอบการขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ประชาคมอาเซียนมีองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบคือ องค์กรประกอบด้านการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคลากร และ องค์กรประกอบด้านนโยบายรัฐและการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ องค์กรประกอบหลักที่ 1 มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ องค์กรประกอบด้านทักษะในการบริหารจัดการเรียนการสอน ภาษาและเทคโนโลยี องค์กรประกอบด้านการพัฒนาหลักสูตร และองค์กรประกอบด้านการสร้างความตระหนัก

¹¹⁶ อภินันท์ ขำขันมะลี, “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 2563). ,ง.

¹¹⁷ สิริกร ทิตยวงษ์, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556),ง.

องค์ประกอบหลักที่ 2 มีองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการเชิงระบบและองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการโดยใช้เครือข่าย 2) ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่ประชาคมอาเซียน ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนามาตรฐานการจัดการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาความสามารถผู้บริหาร การส่งเสริมและพัฒนาความสามารถผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างความตระหนักและเจตคติในการเข้าสู่ประชาคม¹¹⁸

นภารัตน์ ชลศฤงคาร ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับมาตรฐานด้านผู้เรียนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 13 ด้าน 2) มาตรฐานด้านผู้เรียนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารงานวิชาการกับมาตรฐานด้านผู้เรียนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹¹⁹

อังคณา มาศเมฆ ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 2) คุณภาพผู้เรียนในท้องถิ่นเทศบาล กลุ่มการศึกษาที่ 5 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาที่ 5 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 จำนวน 47 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการและครูผู้สอนจำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 168 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการและคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สถิติที่ใช้ได้แก่

¹¹⁸ ดารารวรรณ สุขคันธรักษ์, “ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ประชาคมอาเซียน” (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556),ง.

¹¹⁹ นภารัตน์ ชลศฤงคาร, “การบริหารงานวิชาการกับมาตรฐานด้านผู้เรียนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557

ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ เพียร์สัน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเทศบาล กรมการศึกษา ท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนเทศบาล โครงการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก 16 ด้าน 3) การบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนเทศบาล โครงการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสำคัญคล้ายตามกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹²⁰

หทัย ศิริพิน ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมาก ไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนา หลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและ ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการ ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ด้านการส่งเสริมสนับสนุน งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการ แนะนำ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการด้านการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาหรือการดาเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการ พัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ สถานศึกษา 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) พบว่าด้าน 1) ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการ พัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นควรมีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่ชัดเจนและสอดคล้องกับท้องถิ่น 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ควรพัฒนาเรื่องการขาดแคลนบุคลากร สื่อ อุปกรณ์ต้องพร้อม และควรพัฒนานักเรียนให้อ่านออก เขียนได้ 3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา ควรมีการจัดการอบรมให้ความรู้กับคณะครูในเรื่องของงานวิจัย 4) ด้านการจัดระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ควรมีคู่มือปฏิบัติงานเพื่อสื่อสารให้คณะครู

¹²⁰ อังคณา มาศเมฆ, “การบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนเทศบาล กลุ่ม การศึกษาท้องถิ่นที่ 5” (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557),ง.

ทุกคนเข้าใจ จัดระบบงานวิชาการให้ชัดเจน 5) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ควรมีสื่อให้พร้อมใช้งาน และจัดหาสื่อให้ครูได้ใช้ตรงกลุ่มสาระการเรียนรู้¹²¹

อภิชา พุ่มพวง ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ พบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาผู้บริหารควรชี้แจงให้ครูเห็นความสำคัญของการทำวิจัย สร้างแรงจูงใจและสนับสนุนให้ครูเผยแพร่งานวิจัย 3) ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ทั้ง 3 ด้านพบว่า ผ่านการยอมรับจากผู้บริหาร สามารถใช้เป็นแนวทางการบริหารงานวิชาการได้ตรงตามปัญหาที่เกิดขึ้น¹²²

นิยม รัชตะวัฒน์วินัย ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารงานหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ส่วนด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ 2) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และครูพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กจังหวัดนครสวรรค์ การบริหารสถานศึกษามีความ

¹²¹ หทัย ศิริพิน, “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนบ้านกระทู้มล้ม (นครราชสีมา)” (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558),ง.

¹²² อภิชา พุ่มพวง, “ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6” (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559),จ.

จำเป็นอย่างยิ่ง ในการใช้หลักธรรมาภิบาลมาเป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการระบบงานวิชาการ¹²³

งานวิจัยต่างประเทศ

ดอนนา (Donna) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจ การสร้างบรรยากาศองค์กรที่มีจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารมีเครื่องมือต่างๆในการบริหารจัดการองค์กรที่จะส่งเสริมบรรยากาศขององค์กร 2) ด้านจริยธรรมในการใช้อำนาจของผู้บริหารมีการสำรวจแหล่งที่มาของอำนาจโดยพบจาก สองประเภทดังนี้ อำนาจส่วนบุคคลและอำนาจโดยตำแหน่ง 3) จากสมมุติฐาน ว่า อำนาจส่วนบุคคลจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าอำนาจโดยตำแหน่งพบว่า การส่งเสริมจริยธรรม ทำให้การใช้อำนาจในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด¹²⁴

ฮาโรลด์ (Harold) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของฐานอำนาจในกลยุทธ์การเป็นผู้นำรับรอง โดย ผู้จัดการในองค์กรเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิจัยพบว่า 1) พลังอำนาจเป็นส่วนหนึ่ง ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในองค์กรไม่มีผู้บริหารคนใดที่จะสามารถใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ หากไม่ทำความเข้าใจกับอำนาจที่จะมีผลในการเจริญเติบโตขององค์กร 2) ผู้บริหารจะต้องทำการเปลี่ยนแปลงแนวทางและนำไปสู่การสร้างวิธีการ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานจะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพนั้นจะใช้อำนาจและอิทธิพลใน รูปแบบที่ สร้างคุณค่าให้แก่องค์กร¹²⁵

เรซา,ไซนาลาบีดินและโกลามเรซา(Reza,Zynalabedin and Gholamreza) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของผู้บริหารอำนาจและความคิดสร้างสรรค์ของครูผู้สอนพลศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารและความคิดสร้างสรรค์ของครูพลศึกษาในโรงเรียน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่าง .05 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้

¹²³ นิยม รัชตะวัฒน์วินัย, “แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กจังหวัดนครสวรรค์” (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560),ง.

¹²⁴ Donna M. Randall, "Leadership and the Use of Power: Shaping an Ethical Climate," *The Journal of Applied Christian leadership* ,(2012).

¹²⁵ Andrew Patrick Harold, "Influence of Power Bases on Leadership Strategies Adopted by Managers in Information Technology Organizations," *European Journal of business and management* 4 ,(2012).

กับอำนาจการรางวัล การใช้อำนาจโดยการบังคับ 2) ความคิดสร้างสรรค์ของครูพลศึกษาขึ้นอยู่กับ การใช้อำนาจขั้นพื้นฐานของผู้บริหาร ¹²⁶

แอมบรีน, นาค, มูฮัมหมัดและ นาดีม (Ambreen,Naqvi,Muhammad and Nadeem) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางอำนาจกับความพึงพอใจในอาชีพ ผลวิจัยพบว่า 1) ผู้บังคับบัญชามี การใช้อำนาจที่แตกต่างกันตามลักษณะของหน่วยงาน 2) การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่ทำงานใน องค์กรของรัฐบาลจะให้รางวัลที่น้อยหรือไม่มีเลยและมักมีการใช้อำนาจประเภทอำนาจการบังคับและ อำนาจตามกฎหมายและอำนาจอ้างอิง 3) การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่ทำงานในองค์กรของ เอกชนผู้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงาน¹²⁷

อดัม (Adam) ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติที่ดีที่สุดของการขับเคลื่อนงานด้านวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า 1) การกระจายอำนาจให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ขับเคลื่อนงานด้านวิชาการเป็นการปฏิบัติที่ดีที่สุดของการขับเคลื่อนงานด้านวิชาการ รองลงมาคือ การมีนโยบายทาง การศึกษาที่ชัดเจน การสร้างแบบทดสอบและการทดสอบระดับชาติ การได้รับการ ส่งเสริมสนับสนุน จากภาคเอกชน การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน บุคลากรของ สถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ ชุมชน การเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและการมีชุมชนให้มีความเข้มแข็งตามลำดับ¹²⁸

เซา (Zhao) ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติที่ดีที่สุดของงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า 1) การสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของสถานศึกษาเป็นการปฏิบัติที่ดีที่สุดของการบริหารงาน วิชาการ รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา การมีครูและบุคลากรที่มี ความ

¹²⁶ Tabarsa Reza,Fallah Zynalabedin and Golbini Gholamreza, "The Relationship between Power Administrators and Physical Education Teachers Creativity," **European journal of experimental biology**,(2013).

¹²⁷ Ambreen Mushtaq et al., "Leadership Powers and Career Contentment, International Journal of Academic Research in Accounting," **Finance and management sciences** 4 , (2014).

¹²⁸ Paul Adams, "Considering Best Practice : The Social Construction of Teacher Activity and Pupil Learning as Performance," **Cambridge journal of Education** 38, (3 September 2008) : 375-382.

รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน การมีนโยบายจากส่วนกลางที่ชัดเจน ผู้บริหารมีแนวคิดที่สร้างสรรค์และสังคมให้การยอมรับในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามลำดับ¹²⁹

ซานเตียโก วาร์กัส (Santiago - Vargas) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของรูปแบบการเรียนรู้กับผู้บริหารงานวิชาการและผู้บริหารงานกิจการนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารงานวิชาการและผู้บริหารงานกิจการนักเรียนมีส่วนช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ตามเป้าหมาย 2) ปัญหาของการทำงานร่วมกันก็คือการขาดความร่วมมือและประสานงานกันในการตัดสินใจหรือการวางนโยบาย ต่างๆ ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อการพัฒนานักเรียน 3) การปฏิบัติงานทั้งสองฝ่ายจึงควรร่วมมือกัน ปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน¹³⁰

สรุป

การบริหารโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้านเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งการใช้อำนาจ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องนำมาใช้ให้ถูกต้องเหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ทั้งตัวผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจของเฟรนช์และเรเวน (French and Raven) ที่ได้แบ่งประเภทของการใช้อำนาจออกเป็น 5 ประเภท คือ 1) อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) 2) อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) 4) อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) และ 5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) ซึ่งในการใช้อำนาจในโรงเรียนนั้นตัวชี้วัดว่าผู้บริหารสามารถใช้อำนาจในการบริหารโรงเรียนได้สำเร็จหรือไม่ นั่นคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารงานวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ 4 ด้าน คือ 1) การวางแผนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ 2) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน 3) การจัดบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน และ 4) การวัดและประเมินผล หากโรงเรียนใดผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้อำนาจที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กันกับการบริหารงานวิชาการก็จะส่งผลทำให้

¹²⁹ Yong Zhao, "Comment on the common core Standards Initiative," *AASA Journal of Scholarship* 6, 3 (May 2009): 46-54.

¹³⁰ Mayra E. Santiago Vargas, "The Relationship of Mental Models to Learning and Partnerships between Academic and Student Affairs Deans in Puerto Rican Undergraduate education." (Ph.D. Dissertation, Walden University, 2010), 45.

การทำงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารงานวิชาการก็จะสูงขึ้นตามลำดับ ผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นไปเพื่อให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี 2) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จำนวนทั้งสิ้น 19 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงละ 8 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 152 คน การดำเนินการวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย แผนแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือ และการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งการดำเนินงานการวิจัยนี้มีขั้นตอน การดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการวิจัย และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ กำหนดรายละเอียดขั้นตอนดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย โดยการศึกษาเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติบทความต่างๆ รายงานการวิจัย ตลอดจนวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำโครงร่างงานวิจัยและดำเนินการจัดสร้างเครื่องมือแล้วเสนอโครงร่างงานวิจัยต่อภาควิชาเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ทดสอบและปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้นนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่กำหนดไว้ ในระเบียบวิธีวิจัยแล้วนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์และแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ จัดทำรายงานการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนนำเสนอรายงานผลการวิจัย ร่างผลการวิเคราะห์แปลผลและอภิปรายผล เขียนรายงานผลการวิจัยเสนอเพื่อให้ผู้ควบคุมตรวจสอบแก้ไข จัดพิมพ์เป็นฉบับเพื่อดำเนินการขอสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนแก้ไขรายงานผลตามที่คณะกรรมการชี้แนะและจัดส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบของการวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แผนแบบของการวิจัย

แผนแบบการวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้แผนแบบงานวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one-shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



- เมื่อ
- R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม
 - X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
 - O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จำนวนทั้งสิ้น 22 โรงเรียน โดยจำแนกเป็น โรงเรียนในอำเภอเมืองเพชรบุรี 6 โรงเรียน อำเภอบ้านลาด 1 โรงเรียน อำเภอบ้านแหลม 3 โรงเรียน อำเภอท่ายาง 3 โรงเรียน อำเภอเขาย้อย 2 โรงเรียน อำเภอหนองหญ้าปล้อง 1 โรงเรียน อำเภอชะอำ 4 โรงเรียน และ อำเภอแก่งกระจาน 2 โรงเรียน (ดังตารางที่ 2)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จำนวนทั้งสิ้น 19 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)¹³¹ แล้วจึงเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) จำแนกตามอำเภอ คือ อำเภอเมืองเพชรบุรี 6 โรงเรียน อำเภอบ้านลาด 1 โรงเรียน อำเภอบ้านแหลม 2 โรงเรียน อำเภอท่ายาง 2 โรงเรียน อำเภอเขาย้อย 2 โรงเรียน อำเภอหนองหญ้าปล้อง 1 โรงเรียน อำเภอชะอำ 3 โรงเรียน และอำเภอแก่งกระจาน 2 โรงเรียน (ดังตารางที่ 2)

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 8 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 2 คน ครูผู้สอน จำนวน 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 8 คน รวมทั้งสิ้น 152 คน (ดังตารางที่ 2)

¹³¹ Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," *Journal for Education and Psychological Measurement* 3, (November 1970) : 608.

ตารางที่ 2 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

โรงเรียน สังกัด สพม.พบ.	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)				รวม
			ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ	หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้	ครูผู้สอน	
อำเภอ เมืองเพชรบุรี	6	6	6	6	12	24	48
อำเภอบ้านลาด	1	1	1	1	2	4	8
อำเภอบ้านแหลม	3	2	2	2	4	8	16
อำเภอท่ายาง	3	2	2	2	4	8	16
อำเภอเขาย้อย	2	2	2	2	4	8	16
อำเภอหนองหญ้าปล้อง	1	1	1	1	2	4	8
อำเภอชะอำ	4	3	3	3	6	12	24
อำเภอแก่งกระจาน	2	2	2	2	4	8	16
รวม	22	19	19	19	38	76	152

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

2. **ตัวแปรต้น (X_{tot})** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของเฟรินชและเรเวน (French และ Raven) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ดังนี้

2.1 อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power : X_1) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อหวังให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม ซึ่งผลที่ได้จากการใช้อำนาจในการให้รางวัลจะขึ้นอยู่กับความเป็นไปได้ของรางวัล ความน่าสนใจของรางวัลประเภทของรางวัล และจำนวนของรางวัลที่ผู้บริหารจะให้ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งและการยกย่อง เป็นต้น

2.2 อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power : X_2) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ บทลงโทษของอำนาจจากการบังคับจะมีผลต่อเมื่อผู้บริหารมีอำนาจเพียงพอในการบังคับหรือลงโทษได้จริง เช่น การกำหนดระเบียบในการทำงานหากใครฝ่าฝืนจะถูกลงโทษ ได้แก่ การตัดเงินเดือน การไล่ออกจากงาน การลดตำแหน่ง เป็นต้น

2.3 อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power : X_3) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งโดยชอบธรรม ซึ่งเป็นอำนาจที่มีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องยอมรับและปฏิบัติตาม อำนาจตามกฎหมายนี้เกิดขึ้นเนื่องจากตำแหน่งที่ผู้บริหารครองอยู่โดยการใช้อำนาจตามกฎหมายจะบังเกิดผลก็ต่อเมื่อผู้บริหารใช้อำนาจตามกฎหมายในขอบเขตที่ตนเองมี หากผู้บริหารใช้อำนาจตามกฎหมายนอกเหนือจากขอบเขตที่มีแล้วนั้น สิทธิในการใช้อำนาจของผู้บริหารจะมีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยลง

2.4 อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power : X_4) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอำนาจประเภทนี้จะขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและลักษณะเด่นของผู้บริหารที่ปฏิบัติตนได้น่าชื่นชม เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและต้องการเลียนแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารที่ตนเองชื่นชอบและนับถือ ผู้บริหารที่หวังสร้างอำนาจจากการอ้างอิงนี้ จึงมักปรับปรุงบุคลิกลักษณะของตนเองให้เป็นที่ดึงดูดผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

2.5 การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power : X_5) หมายถึงความสามารถของผู้บริหารที่มาจากทักษะ ความรู้ ภูมิปัญญาและความชำนาญจนเป็นที่ยอมรับนับถือจาก

ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป ซึ่งส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามคำสั่งเพราะเชื่อว่าผู้บริหารมีความรู้และมีความสามารถเหนือกว่าตนเอง

3. ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดของปริยาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ดังนี้

3.1 การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ (Y_1) หมายถึง การบวนาการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีรายละเอียดของงาน ได้แก่ การจัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ แผนปฏิบัติงานงานวิชาการ โครงการสอน ข้อมูลสารสนเทศวิชาการ บันทึกการสอนและการกำกับติดตามนิเทศเกี่ยวกับโครงการสอน

3.2 การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน (Y_2) หมายถึง การจัดเตรียมงานเพื่อให้การสอนในโรงเรียนดำเนินไปได้ด้วยดีจึงต้องมีการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดทำตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน และการเน้นให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติงาน

3.3 การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน (Y_3) หมายถึง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและส่งเสริมการจัดหลักสูตรโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่ การจัดวิธีสอนและสื่อการเรียนการสอน การจัดห้องสมุดและการนิเทศการสอน

3.4 การวัดและประเมินผล (Y_4) หมายถึง กระบวนการที่ใช้เครื่องมือในการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน เริ่มตั้งแต่ การวางระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล การวิเคราะห์การวัดผลการเรียนการสอนและนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการจัดทำเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดการใช้อำนาจของเฟร็นชและเรเวน (French and Raven) จำนวน 5 ตัวแปร คือ 1) อำนาจจากการให้รางวัล

2) อำนาจจากการบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจจากการอ้างอิง และ 5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ มาปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับค่านิยมเชิงปฏิบัติในการวิจัย รวมทั้งหมด 50 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดขอข่ายการบริหารงานวิชาการของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 4 ด้าน คือ 1) การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ 2) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน 3) การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน 4) การวัดและประเมินผล รวมทั้งหมด 40 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale)¹³² โดยกำหนดค่าคะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร/การบริหารงานวิชาการ อยู่ใน ระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร/การบริหารงานวิชาการ อยู่ใน ระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร/การบริหารงานวิชาการ อยู่ใน ระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร/การบริหารงานวิชาการ อยู่ใน ระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร/การบริหารงานวิชาการ อยู่ใน ระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการบริหารงานวิชาการเพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามและนำผลการศึกษามาพัฒนาเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย สำนวนภาษา ความถูกต้องของเนื้อหา ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

¹³² Rensis Likert, *New Pattern of Management* (New York : McGraw – Hill Book Company,1961),74.

โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item objective congruence) มาปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษา และเนื้อหาตามข้อเสนอแนะ ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.00

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) ในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ 1 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา รามบุรี 1 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสงคราม 1 โรงเรียนและโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร 1 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 8 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 32 คน

ขั้นที่ 4 หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดย วิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ปรากฏค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .979¹³³ (รายละเอียดตามภาคผนวก ง)

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 19 โรงเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี เพื่อให้ออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้
2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับโรงเรียนที่สามารถดำเนินการได้ และส่งทางช่องรับเอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พร้อมทั้งใส่ซองเปล่าและติดแสตมป์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนผู้วิจัยทาง ไปรษณีย์ หรือช่องรับเอกสารของเขตพื้นที่
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยขอให้แต่ละโรงเรียนส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์และบางโรงเรียนผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

¹³³ Lee J.Cronbach, *Essentials of Psychological Testing* (New York : Harper & Row Publisher , 1974) , 161.

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
พิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาซึ่งมีความสมบูรณ์ครบ
2. นำแบบสอบถามมาตรวจรวบรวมคะแนน
3. ลงรหัสข้อมูล นำไปคำนวณค่าสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม
4. เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษาและข้อคำถาม
ที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลสถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency : f)
และ ร้อยละ (percentage : %)

2. การวิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยสถิติที่ใช้ คือ มัชฌิมเลขคณิต
(arithmetic mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) ที่ได้ไปเทียบค่า
มัชฌิมเลขคณิตตามแนวคิดของเบสต์ (Best) รายละเอียดดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร/การบริหาร
งานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร/การบริหาร
งานวิชาการ อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร/การบริหาร
งานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร/การบริหาร
งานวิชาการ อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร/การบริหาร
งานวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด¹³⁴

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วพิจารณา

¹³⁴ Best, J. W. , *Research in Education* (New Jersey: Prentice-Hall,1997)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้

ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป	แสดงว่า	ตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.30-.69	แสดงว่า	ตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า .30 ลงไป	แสดงว่า	ตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ¹³⁵

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี 2) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ประชากร คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตเพชรบุรี จำนวน 22 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยสุ่มมาเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 19 โรงเรียน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) มีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 8 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 2 คน ครูผู้สอน จำนวน 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 8 คน รวมทั้งสิ้น 152 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของ เฟรนช์และเรเวน (French and Raven) 5 ประเภท คือ 1) อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) 2) อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) 4) อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) และ 5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดของบอร์นการบริหารงานวิชาการของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ จำนวน 4 ด้าน คือ 1) การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ 2) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน 3) การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน 4) การวัดและประเมินผล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (Frequency : f) ร้อยละ (percentage : %) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบส (Best) และ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

¹³⁵ ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย ,พิมพ์ครั้งที่ 13 (กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์, 2560),17.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและผลการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จำนวนทั้งสิ้น 19 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 8 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 2 คน ครูผู้สอน จำนวน 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 8 คน รวมทั้งสิ้น 152 คน ได้รับการตอบกลับคืนมาครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล

สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน รวมผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 8 คน จำนวน 19 โรงเรียนทั้งสิ้น 152 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันโดยหาความถี่ (Frequency : f) และ ร้อยละ (percentage : %) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละ สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล

ที่	สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	60	39.47
	หญิง	92	60.53
รวม		152	100.00
2	อายุ		
	21-30 ปี	49	32.24
	31-40 ปี	43	28.29
	41-50 ปี	32	21.05
	51 ปี ขึ้นไป	28	18.42
รวม		152	100.00
3	ระดับการศึกษาสูงสุด		
	ปริญญาตรี	89	58.55
	ปริญญาโท	61	40.13
	ปริญญาเอก	2	1.32
รวม		152	100.00
4	ตำแหน่งปัจจุบัน		
	ผู้อำนวยการ	19	12.50
	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ	19	12.50
	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	38	25.00
	ครู	76	50.00
รวม		152	100.00
5	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน		
	ไม่เกิน 5 ปี	65	42.76
	6 – 10 ปี	32	21.05
	11 – 15 ปี	21	13.82
	16 ปี ขึ้นไป	34	22.37
รวม		152	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 60.53 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 39.47 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มากที่สุด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32.24 รองลงมา อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 28.29 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.05 และอายุ 51 ปี ขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.42 ขณะที่ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีมากที่สุด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 58.55 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 40.13 และระดับปริญญาเอกน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.32 ด้านตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ มีจำนวน 19 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 12.50 เช่นเดียวกับ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และครูผู้สอน มีจำนวน 76 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ด้านประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี มีมากที่สุด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 42.76 ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันรองลงมาคือ 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.37 รองลงมา คือ ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.05 และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 11 - 15 ปี น้อยที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.82

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

ในการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีเพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) จากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 19 โรงเรียน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดตารางที่ 4 - ตารางที่ 14 ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวม (X_{tot})

(n = 19)

ด้าน	การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวม (X_{tot})	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	อำนาจจากการให้รางวัล (X_1)	4.15	0.07	มาก
2	อำนาจจากการบังคับ (X_2)	4.00	0.05	มาก
3	อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	4.08	0.05	มาก
4	อำนาจจากการอ้างอิง (X_4)	4.07	0.10	มาก
5	อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (X_5)	3.99	0.09	มาก
รวม (X_{tot})		4.06	0.05	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี (X_{tot}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ อำนาจจากการให้รางวัล ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.07) รองลงมา คือ อำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.05) อำนาจจากการอ้างอิง ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.10) อำนาจจากการบังคับ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.05) และ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.09) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.05 – 0.10 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านอำนาจจากการให้รางวัล (X_1)

(n = 19 โรงเรียน)

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี อำนาจจากการให้รางวัล (X_1)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีการพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับความดีความชอบโดยใช้ เกณฑ์ผลงานเป็นหลักและด้วยความเป็นธรรม	4.13	0.10	มาก
2	มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.19	0.11	มาก
3	สนับสนุนช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาในการ ปฏิบัติงานเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน	4.24	0.07	มาก
4	การใช้อำนาจการให้รางวัลขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและ ความสำเร็จของงาน	3.88	0.05	มาก
5	มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามี ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ	4.32	0.12	มาก
6	มีการจัดสวัสดิการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียน	4.00	0.06	มาก
7	สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้วย ความอดสาหัสให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.14	0.07	มาก
8	สนับสนุนให้ผู้ที่ปฏิบัติตามคำสั่งและมีผลสัมฤทธิ์ในการ ทำงานสูงได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	4.17	0.04	มาก
9	มีการยกย่องชมเชยให้กำลังใจหรือให้รางวัลลักษณะอื่นแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาตามโอกาสที่อำนวยให้	4.20	0.09	มาก
10	มีการกล่าวยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลแก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่นและปฏิบัติงานด้วยความ อดสาหัส	4.25	0.13	มาก
รวม (X_1)		4.15	0.07	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านอำนาจจากการให้รางวัล (X_1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านอำนาจจากการให้รางวัล อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ ข้อ 5 มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.12) รองลงมา คือ ข้อ 10 มีการกล่าวยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่นและปฏิบัติงานด้วยความอดทน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.13) ส่วนข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำสุด คือ ข้อ 4 การใช้อำนาจการให้รางวัลขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.05) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.05 - 0.13 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านอำนาจจากการบังคับ (X_2)

(n = 19 โรงเรียน)

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี อำนาจจากการบังคับ (X_2)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีการดูแลควบคุมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามข้อบังคับ	4.18	0.08	มาก
2	ใช้อำนาจการบังคับโดยคำนึงถึงความบกพร่องในหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.89	0.05	มาก
3	หากมีการกระทำผิดผู้บริหารจะดำเนินการทางวินัยต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาทันที	3.77	0.14	มาก
4	มีการกำหนดแนวทางกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเคร่งครัด	4.08	0.04	มาก
5	กำหนดมาตรฐานในการตรวจสอบควบคุมผลงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.02	0.05	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี อำนาจจากการบังคับ (X_2)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6	มีการตักเตือนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบของโรงเรียน	4.10	0.04	มาก
7	มีการแจ้งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบระเบียบและ ข้อปฏิบัติทางราชการและโทษในการฝ่าฝืน	4.22	0.06	มาก
8	มีการดูแลติดตามและควบคุมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบข้อบังคับ	4.19	0.03	มาก
9	มีการควบคุมกำกับติดตามให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ ปฏิบัติงาน	4.23	0.05	มาก
10	ทันตามกำหนดเวลามีการลงโทษทางวินัยครูและบุคลากร ทางการศึกษา	3.34	0.14	ปาน กลาง
รวม (X_2)		4.00	0.05	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านอำนาจจากการบังคับ (X_2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านอำนาจจากการบังคับอยู่ในระดับมาก 9 ข้อและระดับปานกลาง 1 ข้อ ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ ข้อ 9 มีการควบคุมกำกับ ติดตามให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.05) รองลงมา คือ ข้อ 7 มีการแจ้งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบระเบียบและข้อปฏิบัติทาง ราชการและโทษในการฝ่าฝืน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.06) ส่วนข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำสุด คือ ข้อ 10 มีการลงโทษทางวินัยครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.14) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.03- 0.14 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านอำนาจตามกฎหมาย (X_3)

(n = 19 โรงเรียน)

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีการใช้อำนาจโดยตำแหน่งต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกฎหมายที่กำหนด	3.85	0.07	มาก
2	ใช้อำนาจตามตำแหน่งในการบริหารงาน	4.04	0.06	มาก
3	ใช้คุณธรรมในการบริหารงานให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาชื่นชมและศรัทธา	4.11	0.10	มาก
4	ผู้บริหารระดับสูงจะมีอำนาจตามกฎหมายสูงกว่าผู้บริหาร ระดับต้น	4.10	0.04	มาก
5	ใช้กฎระเบียบของโรงเรียนและกระทรวงศึกษาธิการเป็น แนวทางในการปฏิบัติงาน	4.30	0.05	มาก
6	มอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบโดยการออกคำสั่งเป็นลาย ลักษณ์อักษร	4.28	0.05	มาก
7	มีการสั่งงานตามขั้นตอนชัดเจนตามสายงาน	4.21	0.04	มาก
8	ใช้อำนาจโดยตำแหน่งเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	0.04	มาก
9	ใช้อำนาจตามสิทธิ์และหน้าที่ไม่เกินขอบเขต	4.12	0.10	มาก
10	ผู้บริหารไม่สามารถสั่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติ หน้าที่นอกเหนือจากขอบเขตอำนาจโดยตำแหน่งของตนได้	3.64	0.13	มาก
รวม (X_3)		4.08	0.05	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านอำนาจตามกฎหมาย (X_3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านอำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ ข้อ 5 ใช้กฎระเบียบของโรงเรียนและกระทรวงศึกษาธิการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.05) รองลงมา คือ ข้อ 6 มอบหมายงานให้ครู

รับผิดชอบโดยการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.05) ส่วนข้อที่มีค่ามัธยเลขคณิตต่ำสุด คือ ข้อ 10 ผู้บริหารไม่สามารถสั่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากขอบเขตอำนาจโดยตำแหน่งของตนได้ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.13) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.04 - 0.13 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านอำนาจจากการอ้างอิง (X_4)

(n = 19 โรงเรียน)

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี อำนาจจากการอ้างอิง (X_4)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	เป็นผู้ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความเชื่อมั่น ศรัทธาและชื่นชม	4.01	0.06	มาก
2	สร้างความประทับใจในบุคลิกลักษณะแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.01	0.08	มาก
3	มีบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.96	0.11	มาก
4	วางตัวเหมาะสมกับโอกาส เวลาและสถานที่	4.10	0.14	มาก
5	มีแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.07	0.14	มาก
6	เป็นแบบอย่างที่ดีมีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบ	4.27	0.09	มาก
7	มีคุณลักษณะเป็นที่น่านับถือชื่นชมของผู้อื่นรวมทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.07	0.11	มาก
8	มีความรอบรู้และมีประสบการณ์เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของบุคคลอื่น	4.09	0.13	มาก
9	ปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ	4.13	0.09	มาก
10	มีคุณลักษณะพิเศษที่ทำให้ทุกคนต้องการทำงานด้วย	3.97	0.10	มาก
รวม (X_4)		4.07	0.10	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านอำนาจจากการอ้างอิง (X_4) โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านอำนาจจากการอ้างอิง อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ ข้อ 6 เป็นแบบอย่างที่ดีมีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.09) รองลงมา คือ ข้อ 9 ปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.09) ส่วนข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำสุด คือ ข้อ 10 มีคุณลักษณะพิเศษที่ทำให้ทุกคนต้องการทำงานด้วย ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.10) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.06 - 0.14 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ (X_5)

(n = 19 โรงเรียน)

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (X_5)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ จากครู	4.00	0.10	มาก
2	มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในด้านเทคนิคการบริหารเป็น อย่างดี	4.04	0.11	มาก
3	เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานและมีโครงการใหม่ๆที่ เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนเสมอ	3.98	0.13	มาก
4	สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว	3.99	0.14	มาก
5	สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการแก้ไขปัญหา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบแก่ครูได้เป็นอย่างดี	4.01	0.12	มาก
6	สามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้	4.01	0.10	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (X_5)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
7	ได้รับเชิญเป็นวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ความรู้และ ประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	3.81	0.07	มาก
8	ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.94	0.07	มาก
9	มีการนิเทศงานและชี้แจงการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อนการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.99	0.04	มาก
10	มีการกำกับติดตามและประเมินผลการทำงานของครูอย่าง สม่ำเสมอ	4.12	0.08	มาก
รวม (X_5)		3.99	0.09	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ (X_5) โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ ข้อ 10 มีการกำกับติดตามและประเมินผลการทำงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.08) รองลงมา คือ ข้อ 2 มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในด้านเทคนิคการบริหารเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.11) ส่วนข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำสุด คือ ข้อ 7 ได้รับเชิญเป็นวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ความรู้และประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.07) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.04 - 0.14 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเพชรบุรี

ในการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) จากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 19 โรงเรียน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับ เกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดตารางที่ 10 ดังนี้

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n = 19)

ด้าน	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบุรี โดยภาพรวม (Y_{tot})	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ (Y_1)	4.21	0.02	มาก
2	การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน (Y_2)	4.32	0.05	มาก
3	การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน (Y_3)	4.32	0.04	มาก
4	การวัดและประเมินผล (Y_4)	4.27	0.08	มาก
รวม (Y_{tot})		4.28	0.05	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี (Y_{tot}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุดเท่ากัน สองด้านคือ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.05) การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.04) รองลงมา คือ การวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.08) และ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.02) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.02 – 0.08 ลักษณะเช่นนี้ หมายความว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านการวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ (Y_1)

(n = 19 โรงเรียน)

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ (Y_1)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน	4.23	0.04	มาก
2	มีการจัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ	4.29	0.05	มาก
3	มีการตั้งจุดประสงค์หลักสูตรเพื่อเป็นแนวทางการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน	4.29	0.03	มาก
4	มีการประชุมชี้แจงให้ครูเข้าใจจุดมุ่งหมายและโครงสร้างของ หลักสูตร	4.21	0.06	มาก
5	มีการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.18	0.03	มาก
6	มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรเมื่อสิ้นปีการศึกษาเพื่อนำผล มาปรับปรุงการเรียนการสอน	4.13	0.04	มาก
7	มีการรวบรวมข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของ นักเรียนและบุคลากร	4.16	0.03	มาก
8	มีการอบรมครูเกี่ยวกับวิธีการสอน การจัดทำแผนการสอนและ โครงการสอน	4.17	0.04	มาก
9	มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศวิชาการเพื่อใช้ประกอบการวางแผน การตัดสินใจกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนา คุณภาพการศึกษา	4.17	0.04	มาก
10	มีการกำกับติดตามและนิเทศเกี่ยวกับ โครงการสอนและบันทึก หลังการสอนของครูเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการจัดทำ แผนงานวิชาการ	4.23	0.03	มาก
รวม (Y_1)		4.21	0.02	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านการวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ (Y_1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านการวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ

อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ ข้อ 2 มีการจัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.05) ข้อ 3 มีการตั้งจุดประสงค์หลักสูตรเพื่อเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.03) รองลงมา มีทั้งหมด 2 ข้อ คือ ข้อ 1 มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.04) และ ข้อ 10 มีการกำกับติดตามและนิเทศเกี่ยวกับ โครงการสอนและบันทึกหลังการสอนของครูเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการจัดทำแผนงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.03) ส่วนข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำสุด คือ ข้อ 6 มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรเมื่อสิ้นปีการศึกษาเพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.04) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.03 – 0.06 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน



ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านการจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียน
การสอน (Y_2)

(n = 19)

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน (Y_2)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีการจัดตารางสอนที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และพัฒนาการของนักเรียนแต่ละช่วงวัย	4.24	0.04	มาก
2	มีการจัดชั้นเรียนและบรรยากาศของการเรียนการสอนให้ สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของนักเรียน	4.26	0.05	มาก
3	มีการจัดเตรียมบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.27	0.05	มาก
4	ครูผู้สอนทุกคนมีวุฒิทางการศึกษาตรงกับรายวิชาที่สอน	4.53	0.12	มากที่สุด
5	มีการสนับสนุนให้ครูจัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริม ประสบการณ์แบบฝึกหัด ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียน การสอน	4.34	0.04	มาก
6	มีการศึกษาวิเคราะห์คัดเลือกหนังสือเรียนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	4.33	0.05	มาก
7	มีการตรวจพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริม ประสบการณ์แบบฝึกหัดเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน	4.30	0.05	มาก
8	มีการประเมินผลทั้งกระบวนการปฏิบัติงานและผลสำเร็จของงาน เป็นระยะอย่างต่อเนื่องแล้วนำผลมาปรับปรุงการนิเทศการสอน จัดเนื้อหาสาระกิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจและความถนัด	4.32	0.07	มาก
9	ของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.24	0.05	มาก
10	มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำเป็น คิดเป็น รักการอ่านและการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	4.36	0.05	มาก
รวม (Y_2)		4.32	0.05	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านการจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน (Y_2) โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านการจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ข้อที่ 4 ครูผู้สอนทุกคนมีวุฒิทางการศึกษา ตรงกับรายวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.12$) ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตในระดับ มาก รองลงมา คือ ข้อ 10 มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำเป็น คิดเป็น รักการอ่านและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.05$) ส่วนข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ต่ำสุดมีทั้งหมด 2 ข้อ คือ ข้อ 1 มีการจัดตารางสอนที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และพัฒนาการของนักเรียนแต่ละช่วงวัย ($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.04$) และ ข้อ 9 มีจัดเนื้อหาสาระ กิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.05$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.04 - 0.12 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านการจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน (Y_3)

(n = 19 โรงเรียน)

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน (Y_3)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	4.28	0.03	มาก
2	มีการส่งเสริมและพัฒนาการจัดหลักสูตรการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพอยู่เสมอ	4.30	0.03	มาก
3	มีการตั้งจุดประสงค์วิธีการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมตรงตามหลักสูตร	4.36	0.07	มาก
4	มีการวิเคราะห์วิธีการสอนและการใช้สื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่กำหนด	4.26	0.04	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน (Y_3)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5	มีการเลือกวิธีการสอนและการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมในแต่ละองค์ความรู้	4.31	0.07	มาก
6	มีการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้แก่นักเรียนอยู่เสมอ	4.32	0.09	มาก
7	มีการวางแผนและดำเนินการร่วมกันเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านวิชาการให้ได้ผลดีขึ้น	4.35	0.04	มาก
8	สนับสนุนให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้ทั้งเป็นผู้นิเทศและเป็นผู้รับการนิเทศ	4.33	0.04	มาก
9	มีการนิเทศงานวิชาการเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาบุคลากร	4.36	0.08	มาก
10	มีการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีคุณภาพและต่อเนื่องเป็นระบบ	4.35	0.06	มาก
รวม (Y_3)		4.32	0.04	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านการจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน (Y_3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านการจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุดมีทั้งหมด 2 ข้อ คือ ข้อ 9 มีการนิเทศงานวิชาการเพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.08$) และ ข้อที่ 3 มีการตั้งจุดประสงค์วิธีการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.07$) ส่วนข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตรองลงมาทั้งหมด 2 ข้อ คือ ข้อ 7 มีการวางแผนและดำเนินการร่วมกันเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านวิชาการให้ได้ผลดีขึ้น ($\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.04$) และข้อ 10 มีการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีคุณภาพทั่วถึง ($\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.06$) ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำสุด คือ ข้อ 4 มีการวิเคราะห์วิธีการสอนและการใช้สื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่กำหนด ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.04$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.03 - 0.09 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านการวัดและประเมินผล (Y₄)

(n = 19 โรงเรียน)

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี การวัดและประเมินผล (Y ₄)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ	4.41	0.08	มาก
2	มีการวิเคราะห์การวัดผลการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ หลักสูตรแต่ละระดับการศึกษา	4.33	0.11	มาก
3	มีคู่มือและเอกสารประกอบการวัดผลการเรียนการสอนอย่าง เพียงพอ	4.22	0.09	มาก
4	มีการทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการ วัดผลและประเมินผลของโรงเรียน	4.42	0.08	มาก
5	มีการอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่ครูเรื่องการวัดผลการเรียน การสอนเพื่อพัฒนาการวัดผลการเรียนการสอน	4.17	0.07	มาก
6	มีการคัดเลือกการวัดผลการเรียนการสอนที่ดีที่สุดและ เหมาะสมกับองค์ความรู้และระดับชั้นเพื่อให้ได้มาตรฐานและ เป็นระบบน่าเชื่อถือ	4.15	0.05	มาก
7	มีการรายงานผลการเรียนการสอนให้นักเรียนและผู้ปกครอง ทราบเป็นระยะ	4.34	0.10	มาก
8	มีการวิเคราะห์ข้อมูลการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้	4.24	0.10	มาก
9	มีการใช้ผลการประเมินในการพัฒนาผู้เรียนประกอบการสอน และตัดสินผลการเรียน	4.20	0.09	มาก
10	มีการนำผลการจัดการเรียนการสอนมาปรับปรุงและพัฒนา การจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น	4.24	0.06	มาก
รวม (Y ₄)		4.27	0.08	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านการวัดและประเมินผล (Y_4) โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับ มากทุกข้อ ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ ข้อ 4 มีการทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตาม ระเบียบการวัดผลและประเมินผลของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.08$) ส่วนข้อที่มีค่ามัชฌิมเลข คณิตรองลงมา คือ ข้อ 1 กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของโรงเรียน ให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ ($\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.08$) ส่วนข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ต่ำสุด คือ ข้อ 6 มีการคัดเลือกการวัดผลการเรียนการสอนที่ดีที่สุดและเหมาะสมกับองค์ความรู้ และระดับชั้นเพื่อให้ได้มาตรฐานและเป็นระบบน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.05$) เมื่อพิจารณา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.05 - 0.11 ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ให้ข้อมูล ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหาร งานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

ในการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีเพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง ที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

การใช้อำนาจของผู้บริหาร การบริหารงานวิชาการ	การวางแผนเกี่ยวกับ งานวิชาการ (Y_1)	การจัดดำเนินงาน เกี่ยวกับการเรียนการ สอน (Y_2)	การจัดการเกี่ยวกับ การเรียนการสอน (Y_3)	การวัดและประเมินผล (Y_4)	การบริหาร งานวิชาการ(Y_{tot})
อำนาจจากการให้รางวัล (X_1)	.718**	.703**	.645**	.623**	.729**
อำนาจจากการบังคับ (X_2)	.536**	.382**	.502**	.467**	.512**
อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	.761**	.725**	.701**	.705**	.783**
อำนาจจากการอ้างอิง (X_4)	.743**	.640**	.620**	.634**	.716**
อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (X_5)	.729**	.592**	.638**	.663**	.711**
การใช้อำนาจของผู้บริหาร (X_{tot})	.807**	.700**	.716**	.714**	.797**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 15 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันสูง ($r_{xy} = .797$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวมกับ การบริหารงาน วิชาการรายด้าน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านและมีความสัมพันธ์กันในระดับ สูง ทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ($r_{xy} = .807$) การจัดการ เกี่ยวกับการเรียนการสอน ($r_{xy} = .716$) การวัดและประเมินผล ($r_{xy} = .714$) และการจัดดำเนินงาน เกี่ยวกับการเรียนการสอน ($r_{xy} = .700$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร ในแต่ละด้าน กับการบริหารงานวิชาการ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ประเภทอำนาจจากการให้ รางวัล (X_1) กับ การบริหารงานวิชาการ (Y_{tot}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = .729$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้อำนาจของผู้บริหาร ประเภทอำนาจจากการให้รางวัล พบว่า มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 2 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ($r_{xy} = .718$) และการจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($r_{xy} = .703$) ส่วนด้านที่มี ความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางมี 2 ด้าน คือ การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($r_{xy} = .645$) การวัดและประเมินผล ($r_{xy} = .623$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกันการใช้อำนาจของ

ผู้บริหารประเภทอำนาจจากการบังคับ (X_2) กับ การบริหารงานวิชาการ (Y_{tot}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .512$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้อำนาจของผู้บริหาร ประเภทอำนาจจากการบังคับ พบว่า มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ($r_{xy} = .536$) การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($r_{xy} = .502$) การวัดและประเมินผล ($r_{xy} = .467$) และการจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($r_{xy} = .382$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน การใช้อำนาจของผู้บริหาร ประเภทอำนาจตามกฎหมาย (X_3) กับ การบริหารงานวิชาการ (Y_{tot}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = .783$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้อำนาจของผู้บริหาร ประเภทอำนาจตามกฎหมาย พบว่า มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ($r_{xy} = .761$) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($r_{xy} = .725$) การวัดและประเมินผล ($r_{xy} = .705$) และการจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($r_{xy} = .701$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน การใช้อำนาจของผู้บริหาร ประเภทอำนาจจากการอ้างอิง (X_4) กับ การบริหารงานวิชาการ (Y_{tot}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = .716$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้อำนาจของผู้บริหาร ประเภทอำนาจจากการอ้างอิง พบว่า มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 1 ด้าน คือ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ($r_{xy} = .743$) และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 3 ด้านโดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($r_{xy} = .640$) การวัดและประเมินผล ($r_{xy} = .634$) และการจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($r_{xy} = .620$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน การใช้อำนาจของผู้บริหาร ประเภทอำนาจจากความเชี่ยวชาญ (X_5) กับ การบริหารงานวิชาการ (Y_{tot}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = .711$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้อำนาจของผู้บริหาร ประเภทอำนาจจากความเชี่ยวชาญ พบว่า มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 1 ด้าน คือ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ($r_{xy} = .729$) และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 3 ด้านโดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ การวัดและประเมินผล ($r_{xy} = .663$) การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($r_{xy} = .638$) และการจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($r_{xy} = .592$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานวิชาการในแต่ละด้าน กับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร พบว่า การบริหารงานวิชาการ ด้านการวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ (Y_1) กับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร (X_{tot}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{yx} = .807$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์

ระหว่าง การบริหารงานวิชาการ ด้านการวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ พบว่า มีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ อำนาจตามกฎหมาย ($r_{yx} = .761$) อำนาจจากการอ้างอิง ($r_{yx} = .743$) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ ($r_{yx} = .729$) และอำนาจจากการให้รางวัล ($r_{yx} = .718$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางมี 1 ด้าน คือ อำนาจจากการบังคับ ($r_{yx} = .536$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน การบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน (Y_2) กับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร (X_{tot}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{yx} = .700$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 2 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ อำนาจตามกฎหมาย ($r_{yx} = .725$) และ อำนาจจากการให้รางวัล ($r_{yx} = .703$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางมี 3 ด้าน คือ อำนาจจากการอ้างอิง ($r_{yx} = .640$) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ ($r_{yx} = .592$) และ อำนาจจากการบังคับ ($r_{yx} = .382$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน การบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน (Y_3) กับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร (X_{tot}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{yx} = .716$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 1 ด้าน คือ อำนาจตามกฎหมาย ($r_{yx} = .701$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางมี 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ อำนาจจากการให้รางวัล ($r_{yx} = .645$) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ ($r_{yx} = .638$) อำนาจจากการอ้างอิง ($r_{yx} = .620$) และ อำนาจจากการบังคับ ($r_{yx} = .502$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน การบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดและประเมินผล (Y_4) กับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร (X_{tot}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{yx} = .714$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า มีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 1 ด้าน คือ อำนาจตามกฎหมาย ($r_{yx} = .705$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางมี 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ ($r_{yx} = .663$) อำนาจจากการอ้างอิง ($r_{yx} = .634$) อำนาจจากการให้รางวัล ($r_{yx} = .623$) และ อำนาจจากการบังคับ ($r_{yx} = .467$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้อำนาจของผู้บริหารทุกด้าน ($X_1 - X_5$) กับ การบริหารงานวิชาการ ทุกด้าน ($Y_1 - Y_4$) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 8 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ อำนาจตามกฎหมาย กับ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ($r_{xy} = .761$) อำนาจจากการอ้างอิง กับ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ($r_{xy} = .743$) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ กับ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ($r_{xy} = .729$) อำนาจตามกฎหมาย กับ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($r_{xy} = .725$) อำนาจจากการให้รางวัลกับ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ($r_{xy} = .718$) อำนาจตามกฎหมาย กับ ด้านการวัดและประเมินผล ($r_{xy} = .705$) อำนาจจากการให้รางวัล กับ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($r_{xy} = .703$) และอำนาจตามกฎหมาย กับ การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($r_{xy} = .701$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางมี 12 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ กับ ด้านการวัดและประเมินผล ($r_{xy} = .663$) อำนาจจากการให้รางวัล กับ การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($r_{xy} = .645$) อำนาจจากการอ้างอิง กับ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($r_{xy} = .640$) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ กับ การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($r_{xy} = .638$) อำนาจจากการอ้างอิงกับ ด้านการวัดและประเมินผล ($r_{xy} = .634$) อำนาจจากการให้รางวัล กับ อำนาจจากการอ้างอิง ($r_{xy} = .623$) อำนาจจากการอ้างอิง กับ การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($r_{xy} = .620$) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ กับการจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($r_{xy} = .529$) อำนาจจากการบังคับ กับ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ($r_{xy} = .536$) อำนาจจากการบังคับ กับ การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($r_{xy} = .502$) อำนาจจากการบังคับ กับ ด้านการวัดและประเมินผล ($r_{xy} = .467$) และ อำนาจจากการบังคับ กับ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($r_{xy} = .382$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบค่อยตามกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อธิบายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี 2) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จำนวนทั้งสิ้น 19 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 8 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 152 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของ เฟรนช์และราเวน (French and Raven) และ การบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (Frequency : f) ร้อยละ (percentage : %) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจจากการอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากความเชี่ยวชาญ และ อำนาจจากการบังคับ

2. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบุรีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวัด และประเมินผล และ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อให้ทราบถึงสภาพจริง และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ จึงอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจจากการอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากความเชี่ยวชาญ และ อำนาจจากการบังคับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการปฏิรูปการศึกษาส่งผลให้โรงเรียนมีสภาพเป็นนิติบุคคลสามารถบริหารจัดการ รับผิดชอบ ตัดสินใจและดำเนินการบริหารงานต่าง ๆ ในอำนาจหน้าที่ได้โดยตรง ในการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจในการบริหารงานเพื่อมุ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายและแนวทางการดำเนินงานของตน การใช้อำนาจด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารจึงเกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรซา,ไซนาลาบีดินและโกลามเรซ่า (Reza,Zynalabedin and Gholamreza) ที่พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับระบบความคิดของครูในโรงเรียนโดยเฉพาะการใช้อำนาจจากการให้รางวัลที่มีความสัมพันธ์กับระบบความคิดของครูมากที่สุดซึ่งและสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสไลลา สุแนแควอ และ พิษณุ สุขุนิติ และ ปราณิ คาดการณ์ไกล และ สุรัชย์ เอี่ยมสอาด พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การจัดทำเนื้องานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอน ในโรงเรียนมุ่งเน้นการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง โรงเรียนจึงจำเป็นต้องพัฒนา กระบวนการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่เสมอ จึงเป็นผลให้การบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการโดยเฉพาะเรื่อง การจัดทำเนื้องานเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยดู ได้จากค่ามัชฌิมเลขคณิตที่อยู่ระดับมาก 2 อันดับแรกและค่ามัชฌิมเลขคณิตต่างกันเพียงเล็กน้อย เนื่องจากการจัดทำเนื้องานเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน นั้นเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียนด้านการบริหารงานวิชาการโดยตรง อีกทั้งยังนำไปใช้เป็นกรอบและทิศทางในการวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการและการวัดและประเมินผล นักเรียนในโรงเรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น มีความรู้และมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง และแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัดัม (Adam) และ เซา (Zhao) ที่พบว่า กระบวนการบริหารงานวิชาการที่ สำคัญที่สุด คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกร ทิตยวงษ์ และ อังคณา มาศเมฆ พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กัน กับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเพชรบุรีมีการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการใช้อำนาจเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญประการหนึ่งของทุกองค์กร การที่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเพชรบุรีสามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัย ความร่วมมือจากคณะครูและบุคลากรต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งการบริหารงานวิชาการนั้นถือได้ว่า เป็นหัวใจในการบริหารงานของโรงเรียนจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากคณะครูและบุคลากรต่าง ๆ

ของโรงเรียนอย่างดีในการปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย การใช้อำนาจในการบริหารโรงเรียนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจตคติ เป้าหมาย ความต้องการ และค่านิยมในตัวครูให้เป็นไปในทิศทางที่ผู้บริหารต้องการได้ ซึ่งสิ่งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารเป็นหลัก ซึ่งถ้าผู้บริหารทราบว่าอำนาจแบบใดมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูแล้ว ก็จะส่งเสริมให้ผู้บริหารที่ใช้อำนาจไม่เหมาะสมนั้นให้เปลี่ยนไปในทิศทางที่เหมาะสมได้ ทำให้การดำเนินงานวิชาการสัมฤทธิ์ผลไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและเป็นผลให้งานวิชาการของโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ซึ่งการใช้อำนาจด้านการให้รางวัลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีมากที่สุด เนื่องจากการใช้อำนาจด้านการให้รางวัลของผู้บริหารสัมพันธ์กับการกระตุ้นพฤติกรรม เป้าหมายและความต้องการในตัวครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทิศทางที่ผู้บริหารต้องการได้ ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นนั่นเอง นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทำให้การดำเนินงานวิชาการเป็นไปได้อย่างดี มีประสิทธิภาพเป็นผลให้การบริหารงานวิชาการบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ ขำขันมะลี และ แก่นนคร พูนกลาง พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของครู ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนสูงขึ้นโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ มาก

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและผลการศึกษาคำนำชมของผู้อำนวยการกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านอำนาจจากการบังคับ (X_2) มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ต่ำสุด ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ดี โดยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีให้สิทธิเสรีภาพในการทำงานแก่คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน แต่การให้สิทธิในการดำเนินงานนั้นผู้บริหารควรมีกรอบในการดำเนินงานและระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อไม่ให้มาตรฐานของงานลดลงจากเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านการวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ (Y_1) มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ต่ำสุด สามารถพัฒนาได้โดยเพิ่มการวางแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน การจัดทำนโยบาย และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการโดยมีการตั้งจุดประสงค์หลักสูตรเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน เกี่ยวกับงานวิชาการที่ชัดเจน โดยผู้บริหารต้องมีการประชุมชี้แจง อบรมให้ครูเข้าใจถึงแนวทาง ขั้นตอนและความสำคัญของการวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการให้มากยิ่งขึ้น

3.จากผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร จะต้องทำความเข้าใจและใช้อำนาจในการบริหารงานให้ถูกต้องและเหมาะสมเพราะจะเป็นการ ส่งเสริมให้การบริหารงานวิชาการซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารงานในโรงเรียนบรรลุจุดมุ่งหมาย ที่ตั้งไว้ให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี”
2. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี”
3. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี”

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

ดาราวรรณ สุขคันธรักษ์. “ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ประชาคมอาเซียน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

ทองดี ศรีตระการ. “ภาวะผู้นำ : การบริหารวิชาการสู่การศึกษายุค 4.0.” **ปัญญาปณิธาน** 3 , 1 (มกราคม – มิถุนายน 2561) : 47.

ไทยรัฐ. นร. ชุมชุมไล่ ผอ.ร.ร.เมืองปรานบุรี เจ้าตัวยังไม่พร้อมแจงผ่านสื่อ. เข้าถึงเมื่อ

3 กุมภาพันธ์ 2564 . เข้าถึงได้จาก <https://www.thairath.co.th/content/423777>

_____ .ยื่นคำขาดให้ ผอ.พันท้ายนรสิงห์ ย้ายออกใน 24 ชม.เจ้าตัวยื่นทำไปตามระเบียบ. เข้าถึงเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2564 . เข้าถึงได้จาก <https://www.thairath.co.th/news/local/central/1923507>

จร สุนทรายุทธ. **ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม : หลักการทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติการทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2556.

นภารัตน์ ชลศฤงคาร. “การบริหารงานวิชาการกับมาตรฐานด้านผู้เรียนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.

นิยม รัชตะวัฒน์วินัย. “แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กจังหวัดนครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560.

เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์. **แนวคิดและกลยุทธ์ในการปรับระบบองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : การศึกษา, 2556.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **การบริหารวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม, 2553.

ปราณี คาคาการณ์ไกล. “การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556

พิบูล ทีปะปาล. **การจัดการเชิงกลยุทธ์ = Strategic management**. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์, 2555.

_____ . **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์, 2554.

พิษณุ สุชนิดิ.“การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2555.
 “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2562.” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 136 ,ตอนที่ 57 ก (1 พฤษภาคม 2562):50.

มติชน.เดินขบวนไล่ ‘ผอ.’ ร.ร.พรหมานุสรณ์ ช้อหาทุจริต ไม่โปร่งใส ขาดธรรมาภิบาล. เข้าถึงเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2564 . เข้าถึงได้จาก https://www.matichon.co.th/region/news_1572093

_____.นร.โรงเรียนดังกว่า 100 รวมตัวไล่ ผอ.อ้างบริหารงานไม่โปร่งใส เจ้าตัวลั่นถูกกลั่นแกล้ง บิดเปื้อน. เข้าถึงเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2564 . เข้าถึงได้จาก https://www.matichon.co.th/region/news_667550

_____.ร.ร.เบญจมาเพชรบุรี ระอ! เครือข่ายผู้ปกครอง-นร.รุมต้อน ผอ.คนใหม่ ชูปิดโรงเรียนไม่ให้เข้า. เข้าถึงเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2564 . เข้าถึงได้จาก https://www.matichon.co.th/region/news_1777109

มนตรี ผลศรัทธาและสุเทพ อิมอรุณ.“พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2.” *Veridlan E - Journal* 7, 2 (พฤษภาคม- สิงหาคม 2557) : 1.

“รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 .” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 134 ,ตอนที่ 40 ก (6 เมษายน 2560):79.

รัตดาพร พิมพ์โคตร.“การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม, 2554.

รุสไลลา สุแนแฉวอ.“การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนพิระยานาวินคลองหินวิทยา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ,2554.

โรงเรียนโตนดหลวงวิทยา.“รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2562.” 15 พฤษภาคม 2563.

โรงเรียนพันท้ายนรสิงห์วิทยา.“รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2561.” 3 ธันวาคม 2561.

โรงเรียนพรหมานุสรณ์.“รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2562.” 30 มีนาคม 2563.

สันติ บุญภิรมย์.การบริหารงานวิชาการ.กรุงเทพฯ : บุ๊ค พอยท์ ,2553.

สาคร สุขศรีวงศ์.การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร (Management from the executive's viewpoint).พิมพ์ครั้งที่ 7.กรุงเทพฯ : จี.พี. ไซเบอร์พริ้นท์,2554.

สิริกร ทิตยวงษ์.“การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

สุรชัย เอี่ยมสอาด.“การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนหัวหินวิทยาคม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.

สมเกียรติ วันทะนะ.ทฤษฎีอำนาจ.กรุงเทพฯ : สมาคมรัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ,2557.

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร.คู่มือคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย,2554.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. “การสังเคราะห์งานวิจัยว่าด้วยปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการจัดการศึกษาไทย : ประเด็นปัญหาคุณภาพการศึกษา (2535 - 2558) พ.ศ. 2558.” ตุลาคม 2558.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10.“แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2563.” ตุลาคม 2563.

_____.“รายงานการติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ 2562.” 30 ธันวาคม 2562.

_____. “รายงานการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ครั้งที่ 1/2561.” 20 มีนาคม 2561.

_____.“รายงานการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ครั้งที่ 5/2560.” 26 ธันวาคม 2560.

_____.“รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามทุจริต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562.” พฤศจิกายน 2562.

_____.“รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561.” ตุลาคม 2561.

_____.“รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562.” ตุลาคม 2562.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. **ประวัติการจัดตั้งสำนักงาน.**เข้าถึงเมื่อ 17

กุมภาพันธ์ 2564.เข้าถึงได้จาก<http://www.sesa10.go.th>.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550.**

กรุงเทพฯ:ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด,2550.

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวง

ศึกษาธิการ. **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล.**

กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2556.

หทัย ศิริพิน. “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมา

ประสิทธิ์).” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558.

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. **แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียน**

สังกัดกรุงเทพมหานคร การบริหารงานวิชาการ.กรุงเทพฯ :สำนักงานศึกษา,2554.

อังคณา มาศเมฆ. “การบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษา

ท้องถิ่นที่ 5.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.

อัญชลี เรื่องไพศาล. “พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารตามความเห็นของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา

จังหวัดจันทบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558.

อำนวยการ ท่องโปรง. **กระบวนการค้นคว้าใหม่ทางการบริหารการศึกษา.**กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย

รามคำแหง,2553.

อวยชัย จาตุรพันธ์. “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ

บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

อภิชา พุ่มพวง. “ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด

สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.” วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.

อภิรักษ์ ขำขันมะลี. “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 2563.

ภาษาต่างประเทศ

Adams, Paul. “Considering Best Practice : The Social Construction of Teacher Activity
and Pupil Learning as Performance.” **Cambridge journal of Education** 38 ,
(3 September 2008) : 375-382.

Ambreen, Mushtaq, and other. "Leadership Powers and Career Contentment,
International Journal of Academic Research in Accounting." **Finance and
management sciences** 4, (2014).

Bacharach, Kenneth H. and Dewey E. Johnson. **Management of Organizational
Behavior**. 10th ed. New Jersey: Prentice Hall, 2001.

Bierstedt, Robert. **Essays on sociological theory**. New York : Mc Graw-Hill, 1974.

Bruces, Francis J. “Curriculum and Instruction.” in **The International Encyclopedia
of Higher Education**, Vol. 3, (San Francisco : Josey-Bass Publishers, 1978), 1192.

Campbell, Ronald F., Edwin M. Bridge and Raphael O. Nystrand. **Introduction to
Education Administration**. 5th ed. Boston : Allyn and Bacon, 1977.

Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychological Testing**. New York : Harper & Row
Publisher, 1974.

Etzioni, Amitai. **A comparative analysis of complex organizations** .New York : Free
Press, 1975.

Faber, Charles F. and Gilbert F. Sharon. **Elementary School Administration**. New
York: Holt Rhinehart and Winston, 1970.

Forest, James and Kinser, Kevin. **Higher Education in the United States : An
Encyclopedia**. Oxford : ABCCLIO, 2002.

French, John R. P., and Bertram H. Raven. “The Bases of Social Power.” in

- D. Cartwright, **Studies Power**, 150-167. Ann Arbor, Michigan: University of Michigan Institute for Social Research, 1959.
- Gorton, Richard A. **School Administration and Supervision Leadership Challenges and Opportunities**. 2nd ed. Dubuque : Wm. C. Brown, 1983.
- Griffin, Ricky W. and Moorhead Gregory. **Organizational Behavior : Managing People And Organizations**. 8th ed. New York : Houghton Mifflin Company, 2006.
- Hallinger, Philip and Joseph F. Murphy. "Assessing the Instructional Management Behavior of Principals.", **The Elementary of School Journal** , 2 (November 1985) : 218-245.
- Heather, Fry, Ketteridge Steve and Marshall Stephanie. **A Handbook for Teaching and Learning in Higher Education : Enhancing Academic Practice**. 3rd ed. New York : Taylor & Francis, 2009.
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard. **Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources**. New Delhi: Prentice-Hall of India, 1985.
- Kanter. "Power Failure in Management Circuit." **Harvard Business Review**, (July-August, 1979): 67-69.
- Kimbrough, Ralph B, and Nunnery, Michael. **Education Administration**. 3th ed. New York: Macmillan Publishing Company, 1998.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities ." **Journal for Education and Psychological Measurement** 3, (November 1970) : 608.
- Likert, Rensis. **New Pattern of Management** .New York : McGraw – Hill Book Company, 1961.
- Lunenburg, Fred C. and Ornstein, Allan C. **Educational Administration: Concepts and Practices**. 6th ed. CA: Wadworth Publishing, 2012.
- McCarthy More W. "The role of secondary school principle." **Dissertation Abstracts International** 37, 2 (November 1971) : 705.
- Miller, Van. **The Public Administration of American School System**. New York : The Macmillan Company, 1995.

- Morris, Heiberger and others. **The Academic Job Search Handbook**. 4th ed. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 2008.
- Peabody, Robert L. "Pereceptions of organizational authority : A comparative analysis. " **Administrative Science Quarterly** 5,(2000):463-472.
- Randall, Donna M. "Leadership and the Use of Power: Shaping an Ethical Climate." **The Journal of Applied Christian leadership** ,(2012).
- Raven, B. H., and Kruglanski, A. W. **Conflit and power**. New York: Academic Press,1975.
- Robbins, Stephen P. **Essentials of Organizational Behavior** . Englewood Cliffs: Prentice ,1975.
- Santiago Vargas, Mayra E. "The Relationship of Mental Models to Learning and Partnerships between Academic and Student Affairs Deans in Puerto Rican Undergraduate education." Ph.D. Dissertation, Walden University, 2010.
- Sergiovanni, Thomas J. and others. **Educational Governance and Administration**. New Jersey: Prentice-Hall, 1980.
- Sharp, G. **Handbook of leadership**. New York :The Free Press,1973.
- Smit, Cecil M. "The relationship between principal's instructional leadership and school's organizational system." **Dissertation Abstracts International** 27, 2 (November 1990) :716.
- Smith, E.W.**The Educators Encyclopedia**.New Jersey : Prentice - Hall, 1961.
- Soliman Hani. "Academic Workload and Quality." **Assessment and Evaluation in Higher Education** 22,2 (February 1997) : 135.
- Stogdill, R. M. **Handbook of Leadership: A survey of theory and research** . New York: Free Press,1974.
- Tabarsa, Reza, Zynalabedin, Fallah. and Gholamreza, Golbini. "The Relationship between Power Administrators and Physical Education Teachers Creativity." **European journal of experimental biology**,(2013).
- Weber, Max. **The Theory of Social and Economic Organization**. New York: Harold Process,1947.

Yukl, Gary A. **Leadership in Organization**. 4th ed. New York:Prentice-Hill,1998.

Zhao Yong. "Comment on the common core Standards Initiative." **AASA Journal of Scholarship** 6, 3 (May 2009): 46-54.





ภาคผนวก





ที่ อว 8612.2/483

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

1 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะนุก บุญมีพิพิธ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาววาสนา ดิษฐ์ประดับ นักศึกษา 61252337 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สงวน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC)
งานวิจัยเรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี”

1. ดร.อรรถณพ ชุ่มเพ็งพันธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้อำนวยการโรงเรียนสมุทรสาครบูรณะ
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
2. ดร.จิตพัฒน์ หิรัญนิธิธำรง ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
3. รศ.ดร.ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศิลปากร
อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
4. ผศ.แสนประเสริฐ ปานเนียม ศษ.ม. (การสอนภาษาไทย) มหาวิทยาลัยศิลปากร
อาจารย์ประจำสาขา ภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
5. นายตันติกร ชูนาพรอม กศ.ม. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1





ภาคผนวก ค

หนังสือขอตกลงเครื่องมือวิจัย

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือวิจัย (Try out)

โรงเรียนสมุทรสาครวุฒิชัย
วันที่ ๕ มิ.ย. ๒๕๖๔
วันที่ ๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๔
เวลา ๑๖.๐๐ น.



ที่ อว 8612.2/5๐๐

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

21 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสมุทรสาครวุฒิชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 8 ฉบับ

ด้วย นางสาววาสนา ดิษฐ์ประดับ รหัสนักศึกษา 61252337 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี" ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

Handwritten signature

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

Handwritten signature
Handwritten signature

ปฏิบัติแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

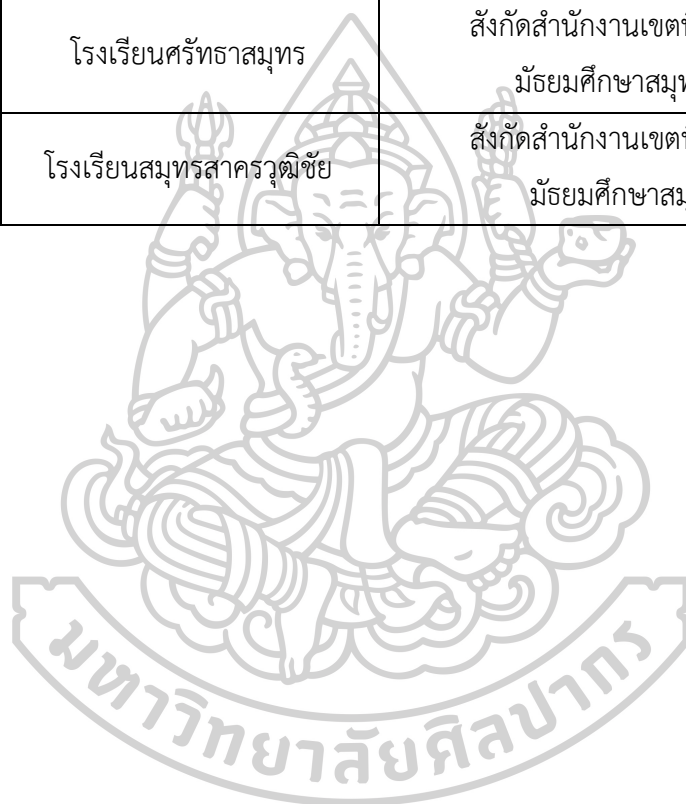
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสมุทรสาครวุฒิชัย
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์
 กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานบุคคล
 กลุ่มบริหารงานทั่วไป กลุ่มบริหารงานอื่น ๆ
 อื่นๆ

Handwritten signature
Handwritten signature
ภาควิชาการบริหารการศึกษา ๒๕ มิ.ย. ๖๔

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือวิจัย

ลำดับ	โรงเรียน	สังกัด
1	โรงเรียนอ่าวน้อยวิทยานิคม	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์
2	โรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบุรีรัมย์
3	โรงเรียนศรีทาสุมุท	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรสงคราม
4	โรงเรียนสมุทรสาครวุฒิชัย	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรสาคร





Scale: การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	365.2188	1449.918	.760	.978
Q2	365.4688	1435.934	.776	.978
Q3	365.6563	1474.814	.570	.978
Q4	365.5938	1479.668	.593	.978
Q5	365.0313	1469.709	.533	.978
Q6	365.6250	1447.726	.684	.978
Q7	365.5313	1489.676	.579	.979
Q8	365.5938	1479.668	.593	.978
Q9	365.2500	1436.000	.843	.978
Q10	365.6563	1474.814	.570	.978
Q11	365.2188	1449.918	.760	.978
Q12	365.4688	1435.934	.776	.978
Q13	365.2500	1450.710	.756	.978
Q14	365.0625	1471.802	.494	.978
Q15	365.0313	1469.709	.533	.978
Q16	365.6250	1447.726	.684	.978
Q17	365.5313	1489.676	.579	.979
Q18	365.5938	1479.668	.593	.978
Q19	365.2500	1436.000	.843	.978
Q20	365.6563	1474.814	.570	.978

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q21	365.2500	1450.710	.756	.978
Q22	365.5938	1460.959	.576	.978
Q23	364.7188	1471.886	.793	.978
Q24	364.5938	1491.926	.245	.979
Q25	365.2500	1467.484	.456	.979
Q26	365.8125	1456.738	.491	.979
Q27	365.7188	1486.273	.345	.979
Q28	365.5938	1479.668	.593	.978
Q29	365.4688	1439.160	.655	.978
Q30	365.6563	1476.233	.615	.978
Q31	365.5000	1468.129	.610	.978
Q32	366.4063	1479.539	.277	.979
Q33	365.5000	1468.129	.610	.978
Q34	365.4688	1468.580	.629	.978
Q35	365.0313	1469.709	.533	.978
Q36	365.6563	1448.555	.689	.978
Q37	365.9688	1478.934	.472	.979
Q38	366.2500	1472.258	.364	.979
Q39	365.4063	1439.668	.881	.978
Q40	365.9375	1485.480	.272	.979
Q41	365.3125	1485.770	.320	.979
Q42	365.6563	1448.555	.689	.978
Q43	365.0625	1465.415	.578	.978
Q44	364.6250	1486.242	.435	.979
Q45	364.9688	1462.289	.565	.978
Q46	365.5000	1492.194	.273	.979
Q47	365.4688	1435.934	.776	.978
Q48	365.4688	1491.999	.231	.979
Q49	365.0000	1461.032	.657	.978
Q50	365.0938	1460.346	.601	.978
Q51	365.2500	1456.581	.599	.978
Q52	365.5625	1485.415	.358	.979
Q53	365.1250	1457.661	.590	.978
Q54	365.6563	1448.555	.689	.978
Q55	365.0313	1449.644	.607	.978
Q56	365.5313	1492.580	.366	.979

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q57	365.4688	1435.934	.776	.978
Q58	365.4688	1491.999	.231	.979
Q59	365.0000	1457.355	.646	.978
Q60	365.1250	1459.597	.617	.978
Q61	365.2188	1449.918	.760	.978
Q62	365.4688	1435.934	.776	.978
Q63	365.5313	1491.160	.266	.979
Q64	365.5625	1485.415	.358	.979
Q65	365.0313	1469.709	.533	.978
Q66	365.6250	1447.726	.684	.978
Q67	365.5625	1490.770	.357	.979
Q68	365.5938	1479.668	.593	.978
Q69	365.2500	1436.000	.843	.978
Q70	365.6563	1474.814	.570	.978
Q71	365.4063	1463.410	.489	.979
Q72	365.3125	1463.190	.538	.978
Q73	365.4375	1463.867	.514	.978
Q74	365.5625	1485.415	.358	.979
Q75	364.6563	1483.459	.404	.979
Q76	365.1250	1463.726	.617	.978
Q77	365.2813	1462.467	.541	.978
Q78	364.6563	1483.265	.410	.979
Q79	365.4688	1435.934	.776	.978
Q80	365.2500	1460.129	.600	.978
Q81	365.2813	1462.467	.541	.978
Q82	365.4688	1435.934	.776	.978
Q83	365.6250	1447.726	.684	.978
Q84	365.5313	1489.676	.579	.979
Q85	365.5938	1479.668	.593	.978
Q86	365.2500	1436.000	.843	.978
Q87	365.6563	1474.814	.570	.978
Q88	365.2188	1449.918	.760	.978
Q89	365.4688	1435.934	.776	.978
Q90	365.2813	1471.112	.426	.979



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัย

ที่ อว 8606 นาง / พิเศษ



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

29 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน

ด้วย นางสาววาสนา ดินธุ์ประดับ รหัสประจำตัว 61252337 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเพชรบุรี " มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการหรือรักษาการในตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระหรือหัวหน้างาน จำนวน 2 คน ครูผู้สอนรายวิชาพื้นฐาน จำนวน 2 คน และครูผู้สอนรายวิชาเพิ่มเติม จำนวน 2 คน ในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านและ โปรดแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อริกมาส มากชัย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รายชื่อกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จำนวนทั้งสิ้น 19 โรงเรียน

ลำดับ	โรงเรียน	ที่อยู่
1	วัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์)	10 ถนนบริพัตร ตำบลท่าราบ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี 76000
2	พรหมานุสรณ์ จังหวัดเพชรบุรี	278 ถนน บันไดอิฐ ตำบลคลองกระแซง อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 76000
3	เบญจมาศเทพอุทิศ จังหวัดเพชรบุรี	184/2 ถนนคีรีรัถยา ตำบลคลองกระแซง อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 76000
4	คณาภิราม	346 ซอย 2 หมู่ 4 ตำบล โพไร่หวาน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 76000
5	บางจานวิทยา	125 หมู่ 3 ตำบลบางจาน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 76000
6	ดอนยางวิทยา	19 หมู่ 4 ตำบลดอนยาง อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 76000
7	บ้านลาดวิทยา	111 หมู่ 7 ต.บ้านลาด อ.บ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี 76150
8	บ้านแหลมวิทยา	249 9 ตำบลบ้านแหลม อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี 76110
9	วชิรธรรมโสภิต	หมู่ที่ 4 ตำบลบางครก อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี 76110
10	บางตะบูนวิทยา	หมู่ที่ 3 บ้านบางตะบูน ตำบลบางตะบูน อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี 76110
11	หนองชุมแสงวิทยา	318 หมู่ 4 ตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี 76130
12	ท่ายางวิทยา	ถนนชลประทาน สาย 3 หมู่ 3 ตำบลท่าค้อย อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี 76130
13	โยธินบูรณะ เพชรบุรี	72 หมู่ 4 ตำบลสระพัง อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี 76140
14	หนองหญ้าปล้อง วิทยา	128 หมู่ 9 ต.หนองหญ้าปล้อง อ.หนองหญ้าปล้อง จ.เพชรบุรี 76160
15	จุฬารัตนาธิราช วิทยาลัย เพชรบุรี	427 หมู่ 8 ตำบลเขาใหญ่ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120
16	โตนดหลวงวิทยา	105 หมู่ 9 ตำบลบางเก่า อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120
17	ห้วยทราย ประชาสรรค์	58 หมู่ 2 ต.ห้วยทรายเหนือ อ.ชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120
18	ป่าเต็งวิทยา	บ้านเสาร์ห้า หมู่ 4 ต.ป่าเต็ง อ.แก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี 76170
19	แก่งกระจานวิทยา	300 หมู่ 3 ต.วังจันทร์ อ.แก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี 76170



ภาคผนวก ฉ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี”

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการ
ศึกษาวิจัย เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี”

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ได้แก่

ผู้อำนวยการ	จำนวน 1 คน
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ	จำนวน 1 คน
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	จำนวน 2 คน
ครูผู้สอน	จำนวน 4 คน
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนจำนวน 95 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล	จำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 2 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน 50 ข้อ
ตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	จำนวน 40 ข้อ
3. ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านถือเป็นความลับและขอรับรองว่าคำตอบที่ได้จะไม่มี
ผลกระทบต่อผู้ตอบแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ในการตอบ
แบบสอบถามและโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทั้ง 3 ตอน กรุณาอย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่งเพราะคำตอบ
ที่ได้จะไม่สมบูรณ์และไม่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางสาววาสนา ดิษฐ์ประดับ

นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

ตอนที่ 1 : สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน หน้าข้อความให้ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	[] 01
2	อายุ <input type="checkbox"/> 21-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input checked="" type="checkbox"/> 51 ปี ขึ้นไป	[] 02
3	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	[] 03
4	ตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการ <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ <input type="checkbox"/> หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน	[] 04
5	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> 1 - 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 ปี ขึ้นไป	[] 05

ตอนที่ 2 : การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นว่าเป็นบทบาทการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบุรี ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ
ข้อคำตอบมีให้เลือก 5 ระดับ ตามเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร อยู่ใน ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร อยู่ใน ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร อยู่ใน ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร อยู่ใน ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร อยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
อำนาจจากการให้รางวัล							
1	มีการพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับความดีความชอบโดยใช้เกณฑ์ผลงานเป็นหลัก และด้วยความเป็นธรรม						[] 06
2	มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษา						[] 07
3	สนับสนุนช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานเพื่อเป็น กำลังใจในการทำงาน						[] 08
4	การใช้อำนาจการให้รางวัลขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและความสำเร็จของงาน						[] 09
5	มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ราชการ						[] 10
6	มีการจัดสวัสดิการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน						[] 11
7	สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้วยความอุตสาหะให้ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน						[] 12
8	สนับสนุนให้ผู้ที่ปฏิบัติตามคำสั่งและมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูงได้เลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้น						[] 13
9	มีการยกย่องชมเชยให้กำลังใจหรือให้รางวัลลักษณะอื่นแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาตามโอกาสที่อำนวยให้						[] 14
10	มีการกล่าวยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผลงานดีเด่นและปฏิบัติงานด้วยความอุตสาหะ						[] 15
อำนาจจากการบังคับ							
11	มีการดูแลควบคุมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามข้อบังคับ						[] 16
12	ใช้อำนาจการบังคับโดยคำนึงถึงความบกพร่องในหน้าที่ของครูและบุคลากร ทางการศึกษา						[] 17
13	หากมีการกระทำผิดผู้บริหารจะดำเนินการทางวินัยต่อครูและบุคลากร ทางการศึกษาทันที						[] 18
14	มีการกำหนดแนวทางกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างเคร่งครัด						[] 19

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
15	กำหนดมาตรฐานในการตรวจสอบควบคุมผลงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา						[] 20
16	มีการตั้งเตือนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน						[] 21
17	มีการแจ้งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบระเบียบและข้อปฏิบัติทางราชการและโทษในการฝ่าฝืน						[] 22
18	มีการดูแลติดตามและควบคุมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบข้อบังคับ						[] 23
19	มีการควบคุมกำกับติดตามให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานทันตามกำหนดเวลา						[] 24
20	มีการลงโทษทางวินัยครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออกและไล่ออก						[] 25
อำนาจตามกฎหมาย							
21	มีการใช้อำนาจโดยตำแหน่งต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกฎหมายที่กำหนด						[] 26
22	ใช้อำนาจตามตำแหน่งในการบริหารงาน						[] 27
23	ใช้คุณธรรมในการบริหารงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาชื่นชมและศรัทธา						[] 28
24	ผู้บริหารระดับสูงจะมีอำนาจตามกฎหมายสูงกว่าผู้บริหารระดับต้น						[] 29
25	ใช้กฎระเบียบของโรงเรียนและกระทรวงศึกษาธิการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน						[] 30
26	มอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบโดยการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร						[] 31
27	มีการสั่งงานตามขั้นตอนชัดเจนตามสายงาน						[] 32
28	ใช้อำนาจโดยตำแหน่งเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						[] 33
29	ใช้อำนาจตามสิทธิ์และหน้าที่ไม่เกินขอบเขต						[] 34
30	ผู้บริหารไม่สามารถสั่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากขอบเขตอำนาจโดยตำแหน่งของตนได้						[] 35
อำนาจจากการอ้างอิง							
31	เป็นผู้ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความเชื่อมั่น ศรัทธาและชื่นชม						[] 36
32	สร้างความประทับใจในบุคลิกลักษณะแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา						[] 37
33	มีบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา						[] 38
34	วางตัวเหมาะสมกับโอกาส เวลาและสถานที่						[] 39
35	มีแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา						[] 40
36	เป็นแบบอย่างที่ดีมีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบ						[] 41
37	มีคุณลักษณะเป็นที่น่าับถือชื่นชมของผู้อื่นรวมทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา						[] 42
38	มีความรอบรู้และมีประสบการณ์เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของบุคคลอื่น						[] 43

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
39	ปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ						[] 44
40	มีคุณลักษณะพิเศษที่ทำให้ทุกคนต้องการทำงานด้วย						[] 45
อำนาจจากความเชี่ยวชาญ							
41	มีความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากครู						[] 46
42	มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในด้านเทคนิคการบริหารเป็นอย่างดี						[] 47
43	เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานและมีโครงการใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนเสมอ						[] 48
44	สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว						[] 49
45	สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบแก่ครูได้เป็นอย่างดี						[] 50
46	สามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้						[] 51
47	ได้รับเชิญเป็นวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ความรู้และประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน						[] 52
48	ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ						[] 53
49	มีการนิเทศงานและชี้แจงการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี						[] 54
50	มีการกำกับติดตามและประเมินผลการทำงานของครูอย่างสม่ำเสมอ						[] 55



ตอนที่ 3 : การบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นว่าเป็นบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบุรี ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ
ข้อคำตอบมีให้เลือก 5 ระดับ ตามเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ใน ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ใน ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ใน ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ใน ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ							
51	มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน						[] 56
52	มีการจัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ						[] 57
53	มีการตั้งจุดประสงค์หลักสูตรเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน						[] 58
54	มีการประชุมชี้แจงให้ครูเข้าใจจุดมุ่งหมายและโครงสร้างของหลักสูตร						[] 59
55	มีการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอ						[] 60
56	มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรเมื่อสิ้นปีการศึกษาเพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน						[] 61
57	มีการรวบรวมข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของนักเรียนและบุคลากร						[] 62
58	มีการอบรมครูเกี่ยวกับวิธีการสอน การจัดทำแผนการสอนและโครงการสอน						[] 63
59	มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศวิชาการเพื่อใช้ประกอบการวางแผนการตัดสินใจ กำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา						[] 64
60	มีการกำกับติดตามและนิเทศเกี่ยวกับ โครงการสอนและบันทึกหลังการสอนของครูเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการจัดทำแผนงานวิชาการ						[] 65
การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน							
61	มีการจัดตารางสอนที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาการของนักเรียนแต่ละช่วงวัย						[] 66
62	มีการจัดชั้นเรียนและบรรยากาศของการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของนักเรียน						[] 67
63	มีการจัดเตรียมบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน						[] 68
64	ครูผู้สอนทุกคนมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีที่สอน						[] 69
65	มีการสนับสนุนให้ครูจัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์แบบฝึกหัด ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน						[] 70
66	มีการศึกษาวิเคราะห์คัดเลือกหนังสือเรียนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา						[] 71

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
67	มีการตรวจพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ แบบฝึกหัดเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน						[] 72
68	มีการประเมินผลทั้งกระบวนการปฏิบัติงานและผลสำเร็จของงานเป็น ระยะอย่างต่อเนื่องแล้วนำมาผลมาปรับปรุงการนิเทศการสอนต่อไป						[] 73
69	จัดเนื้อหาสาระกิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของ ผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล						[] 74
70	มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำเป็น คิดเป็น รักการอ่านและการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง						[] 75
การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน							
71	มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการ สอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ						[] 76
72	มีการส่งเสริมและพัฒนาการจัดหลักสูตรการศึกษาของโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพและคุณภาพอยู่เสมอ						[] 77
73	มีการตั้งจุดประสงค์วิธีการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอนได้อย่าง เหมาะสมตรงตามหลักสูตร						[] 78
74	มีการวิเคราะห์วิธีการสอนและการใช้สื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้อง กับหลักสูตรที่กำหนด						[] 79
75	มีการเลือกวิธีการสอนและการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมในแต่ ละองค์ความรู้						[] 80
76	มีการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เอื้อต่อการ ส่งเสริมการเรียนรู้แก่นักเรียนอยู่เสมอ						[] 81
77	มีการวางแผนและดำเนินการร่วมกันเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานด้านวิชาการให้ได้ผลดีขึ้น						[] 82
78	สนับสนุนให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้ทั้งเป็นผู้นิเทศและเป็นผู้รับการนิเทศ						[] 83
79	มีการนิเทศงานวิชาการเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาบุคลากร						[] 84
80	มีการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็น ระบบ						[] 85
การวัดและประเมินผล							
81	กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ						[] 86
82	มีการวิเคราะห์การวัดผลการเรียนการสอนให้สอดคล้อง กับหลักสูตรแต่ละระดับการศึกษา						[] 87
83	มีคู่มือและเอกสารประกอบการวัดผลการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ						[] 88

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
84	มีการทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดผลและประเมินผลของโรงเรียน						[] 89
85	มีการอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่ครูเรื่องการวัดผลการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการวัดผลการเรียนการสอน						[] 90
86	มีการคัดเลือกการวัดผลการเรียนการสอนที่ดีที่สุดและเหมาะสมกับองค์ความรู้และระดับชั้นเพื่อให้ได้มาตรฐานและเป็นระบบน่าเชื่อถือ						[] 91
87	มีการรายงานผลการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบเป็นระยะ						[] 92
88	มีการวิเคราะห์ข้อมูลการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้						[] 93
89	มีการใช้ผลการประเมินในการพัฒนาผู้เรียนประกอบการสอนและตัดสินผลการเรียน						[] 94
90	มีการนำผลการจัดการเรียนการสอนมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น						[] 95

หมายเหตุ : ขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาววาสนา ดิษฐ์ประดับ
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2551 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเบญจมเทพอุทิศ จังหวัดเพชรบุรี พ.ศ.2556 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี วิชาเอก ภาษาไทย โครงการสืบสานภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ พ.ศ.2561 ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	69 หมู่ 3 ตำบล หนองโสน อำเภอ เมืองเพชรบุรี จังหวัด เพชรบุรี

