

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เป็นการศึกษามุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพหรือนำความรู้ไปเป็นแนวทางในการศึกษาระดับสูงต่อไป ซึ่งนับว่าการศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้ผลิตกำลังคนที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศไทยให้เจริญก้าวหน้า และเนื่องจากรัฐได้กำหนดนโยบายการศึกษาไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ว่า "ให้การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาก่อสร้างพื้นฐานของปวงชน และรัฐพึงเร่งรัดและขยายการศึกษาก่อสร้างพื้นฐานเพื่อปวงชนอย่างทั่วถึง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้น" (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535) ดังนั้น เพื่อปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวจึงต้องจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้มีปริมาณมากขึ้นและในปริมาณที่มากขึ้นนั้นควรจัดให้มีคุณภาพควบคู่ไปพร้อมกันด้วย

การบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา นับเป็น เรื่องสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาระดับมัศึกษามีคุณภาพได้ ซึ่งในการบริหารงานของโรงเรียนนั้นลำพังผู้บริหารเพียงผู้เดียวก็ คงไม่สามารถจะปฏิบัติงานในโรงเรียนให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะฉะนั้นจึงมีความจำเป็นต้องอาศัยผู้ร่วมงานเป็นกำลังคอยช่วยเหลือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องรู้จักเทคนิควิธีการบริหารงาน โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล เพราะบุคลากรนับเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดในโรงเรียน ดังที่สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวไว้ว่า "ทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารคือ คน เงิน วัสดุ สิ่งของและวิธีการจัดการ ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ คนนับว่ามีความสำคัญเป็นเอก ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องสามารถควบคุมคนที่มีอยู่มากมายในองค์กรให้ได้" จะเห็นได้ว่าการควบคุมคนเพื่อให้คนทำงานนั้น เป็น เรื่องที่ผู้บริหารต้องกระทำอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ แต่ผู้บริหารจะควบคุมให้คนทำงาน

อย่างร่วมแรงร่วมใจอย่างไรนั้น เป็นเรื่องสำคัญกว่าในการควบคุมคนให้ทำงานนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องมี "อำนาจ" เป็นเครื่องมือสำคัญ ดังที่ Stogdill (1974) กล่าวไว้ว่า "นักปราชญ์ทั้งหลายได้พยายามอธิบายมานานแล้วว่า ทำไมคนคนเดียวจึงสามารถควบคุมคนกลุ่มใหญ่ได้ คำตอบที่ได้รับก็คือ อำนาจ"

การบริหารงานในโรงเรียนก็เปรียบเสมือนการบริหารงานในองค์การเพราะ "เมื่อเราพิจารณาภาระหน้าที่ของโรงเรียนมัธยมทั้งระบบแล้ว จะเห็นว่าโรงเรียนมัธยมเป็นองค์การทางการศึกษาที่มุ่งประโยชน์ต่อชุมชน หรือที่เรียกว่า องค์การที่ให้บริการชุมชนนั่นเอง" (สุภรศรพิพล และกล้า ทองขาว, 2524) ในการบริหารองค์การนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องใช้อำนาจเพื่อให้บุคลากรในองค์การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เช่นเดียวกัน ดังที่ อรุณ รัตธรรม (2526) กล่าวไว้ว่า "ผู้ที่สนใจศึกษาองค์การกับการบริหาร ไม่อาจหลีกเลี่ยงประเด็นเกี่ยวกับอำนาจและอิทธิพลได้ เพราะอำนาจและอิทธิพลเป็นเครื่องมือสำคัญ สำหรับการควบคุมและผลักดันการดำเนินการต่าง ๆ ภายในองค์การให้เป็นไปตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ของผู้บริหารและขององค์การ" ฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้บุคคลอื่น เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามคำสั่ง (สุชาติดา กรเพชรพาณิชย์, 2526) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ McClelland และ Burnham (1975) ที่ว่า บุคคลที่เป็นผู้บริหารที่ดีนั้นจะต้องการอำนาจ (Need for Power) เพราะผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำงานทั้งหมดขององค์การสำเร็จ ลุล่วงไปได้ แต่จะต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์การ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจ เพราะฉะนั้นอำนาจจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นผู้นำ ส่วนการที่ผู้นำจะใช้อำนาจอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำแต่ละคน

อำนาจไม่ใช่ เป็นคุณสมบัติของบุคคลหรือไม่ใช่ลักษณะของบุคคล และบุคคลไม่สามารถเป็นเจ้าของอำนาจได้ เพราะอำนาจเกิดจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่ได้แต่อำนาจจะต้องเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่าย คือผู้ใช้อำนาจและผู้ยอมรับอำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับที่ Lawless (1972) กล่าวไว้ว่า "แท้จริงแล้วอำนาจจะเกิดจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งฝ่ายเดียวไม่ได้หากแต่อำนาจจะต้องเกิดจากความสัมพันธ์ของบุคคลสองฝ่าย คือ ผู้ใช้อำนาจ และผู้ถูกใช้อำนาจหรือผู้ยอมรับอำนาจนั้น"

คนทั่วไปคิดว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจเกิดขึ้นจากระดับสูงลงสู่ระดับล่าง เช่น การใช้อำนาจของผู้ตรวจการ เพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ในความเป็นจริง การใช้อำนาจเกิดขึ้นในทุกระดับขององค์การ ผู้บริหารใช้อำนาจกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งสู่เป้าหมายของแผนก ผู้บริหารใช้อำนาจกับผู้ร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน หรือกับบุคคลภายนอกองค์การ เพื่อให้ได้รับความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของแผนก (เสาวลักษณ์ พัวพัฒนกุล, 2534) จะเห็นได้ว่าการอ่านนัยการหรือสั่งการใด ๆ ก็ตามผู้บริหารต้องใช้อำนาจกับผู้ช่วยผู้บริหารหรือผู้ใต้บังคับบัญชาลงไป เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานทุกอย่างให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ ซึ่งหากผู้บริหารใช้อำนาจได้อย่างเหมาะสมกับการยอมรับของผู้ถูกใช้อำนาจหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ก็ย่อมสามารถทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน การใช้อำนาจก็เกิดประโยชน์สูงสุด ดัง ที่ อุทัย ทิรัญโคต (2525) กล่าวว่

ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนจะมีอำนาจปกครองบังคับบัญชาตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนหรือที่เรียกว่า อำนาจในการสั่งการ (right to command) แต่อำนาจดังกล่าวนั้น เป็นแต่เพียงการรับรองหรือยืนยันว่า ผู้บังคับบัญชามีสิทธิที่จะใช้อำนาจตามตำแหน่งได้โดยชอบเท่านั้น การที่จะใช้อำนาจปกครองบังคับบัญชาสัมฤทธิ์ผลแค่ไหน หรือสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับตัวผู้ใช้อำนาจเอง และท่าทีของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีท่าทีไม่ยอมรับสถานภาพแห่งการบังคับบัญชาอำนาจ หรือสิทธิที่มีอยู่ก็ไม่อาจใช้ให้เกิดผลอันไพศาลได้ ตรงกันข้ามแม้จะไม่มีอำนาจและสิทธิอย่างเป็นทางการ แต่ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเคารพนับถือและจงรักภักดีสุดหัวใจก็ย่อมมุ่งใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำหน้าที่ เป็นประโยชน์แก่ตนและส่วนรวมได้ไม่น้อยกว่าการมีอำนาจ และสิทธิตามกฎหมาย

ในโรงเรียนมัธยมศึกษาผู้นำที่มีอำนาจก็คือ ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งจะเป็นผู้ใช้อำนาจให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อจะควบคุมบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน

ของทางราชการที่ได้กำหนดขึ้น ถ้าผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจบังคับมากเกินไปจะทำให้ครูอาจารย์เกิดความคับข้องใจ ก้าวร้าว ไม่พอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดการต่อต้านขึ้น ความไม่สงบสุขก็จะตามมา หรือถ้าผู้บริหารใช้อำนาจแบบปล่อยตามใจครูอาจารย์มากเกินไป ถ้าครูอาจารย์ขาดความรับผิดชอบ การดำเนินงานในโรงเรียนนั้นก็อาจจะไม่บรรลุจุดหมายที่วางไว้ (ประทุม แชนสุวรรณ, 2522) ย่างถึงใน ชูชาติ สะอาด, 2532) ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมองหาแหล่งอำนาจอื่น ๆ มาสนับสนุนอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่แล้วให้เป็นประโยชน์ในการทำงานยิ่งขึ้น (รสสุคนธ์ พหลเทพ, 2527) อำนาจสามารถแบ่งออกได้เป็นสองประเภท คือ อำนาจโดยตำแหน่ง และ อำนาจส่วนบุคคล (Schermerhorn, 1991) หากผู้บริหารที่เป็นผู้นำใช้อำนาจส่วนบุคคลในการบริหารงานร่วมกับอำนาจโดยตำแหน่งย่อมจะได้รับน้ำใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน การบริหารงานย่อมเกิดประสิทธิภาพได้โดยง่าย ดังที่ นพดล เจนอักษร (2536) กล่าวไว้ว่า

ผู้นำทางการบริหารการศึกษาคนใดไม่มีอำนาจในตัวเอง (Personal Power) มีแต่อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (Position Power or Authority) แต่เพียงอย่างเดียว การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลก็คงจะดำเนินการให้เกิดขึ้นได้โดยยาก เพราะไม่ได้รับน้ำใจในการร่วมงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่ควรจะได้



อำนาจโดยตำแหน่ง (Position Power) และอำนาจส่วนบุคคล (Personal Power) สามารถแบ่งย่อยออกเป็นอำนาจได้หลายประเภท ดังที่ Hersey และ Blanchard (1982) ได้แบ่งไว้คือ อำนาจโดยตำแหน่ง หมายถึง อำนาจจากการบังคับ อำนาจการเชื่อมโยง อำนาจการให้รางวัล และอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจส่วนบุคคล หมายถึง อำนาจอ้างอิง อำนาจข่าวสารข้อมูล และอำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจส่วนบุคคลต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นอำนาจที่ผู้บริหารหรือผู้นำสามารถนำมาใช้สนับสนุนอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่แล้วให้เป็นประโยชน์ในการบริหารงาน เพราะจะทำให้ได้รับน้ำใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาดังกล่าว

ตามปกติคนทุกคนใช้การจูงใจก่อให้เกิดอำนาจและใช้อำนาจไปสู่การกระทำแต่ขนาด และระดับของการจูงใจของแต่ละคนมีความแตกต่างกันทำให้การใช้อำนาจและการกระทำก็แตกต่างกัน

ต่างกันด้วย . . . ผู้นำที่มีประสิทธิภาพรู้ว่าคนประเภทใดควรจะใช้วิธีการจูงใจอย่างไร จึงจะทำให้เขายอมทำตาม (เสนาะ คีเยวาร์, 2535) ดังนั้นการใช้อำนาจประเภทต่าง ๆ ซึ่งเปรียบเสมือนใช้การจูงใจจึงขึ้นอยู่กับผู้นำแต่ละคนในการเลือกใช้ให้เหมาะกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความแตกต่างกันตามสายการบังคับบัญชา

ฉะนั้นหากผู้บริหารมีข้อมูลว่าผู้ใต้บังคับบัญชาชอบ เชื้อพืง และ/หรือปฏิบัติตามตนเพราะใช้อำนาจประเภทใดก็ยอมจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยง่าย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและการยอมตามอำนาจของผู้ช่วยผู้บริหารและครูอาจารย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลว่าผู้บริหารใช้อำนาจจากแหล่งใด และผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีทั้งผู้ช่วยผู้บริหารและครูอาจารย์จะยอมตามอำนาจจากแหล่งที่ต่างกันหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร ในการปรับใช้อำนาจได้อย่างเหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และพัฒนาแหล่งอำนาจของตนอันจะส่งผลให้การบริหารงานของโรงเรียน เป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ของการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการยอมตามอำนาจของผู้ช่วยผู้บริหารและครูอาจารย์ตามการรับรู้ของผู้ช่วยผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อ เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการยอมตามอำนาจของผู้ช่วยผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการยอมตามอำนาจของผู้ช่วยผู้บริหารและครูอาจารย์ ตามการรับรู้ของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและครูอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาการใช้อำนาจตามแนวความคิดของ Hersey และ Blanchard (1982) คือ

- 2.1 อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power)
- 2.2 อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)
- 2.3 อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power)
- 2.4 อำนาจการให้รางวัล (Reward Power)
- 2.5 อำนาจอ้างอิง (Referent Power)
- 2.6 อำนาจข่าวสารข้อมูล (Information Power)
- 2.7 อำนาจการเชื่อมโยง (Connection Power)

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร หรือผู้ที่รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว

2. ผู้ช่วยผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร หรือผู้ที่รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว

3. ครูอาจารย์ หมายถึง ผู้ที่เป็นข้าราชการครูและทำหน้าที่สอนวิชาต่าง ๆ ให้แก่นักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

4. การใช้อำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ช่วยผู้บริหารและครูอาจารย์เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามที่ตนต้องการ

5. การยอมตามอำนาจ หมายถึง การที่ผู้ช่วยผู้บริหารและครูอาจารย์ยอมเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามฐานอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน

6. ฐานอำนาจ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคล เช่น บุคลิกลักษณะ คุณลักษณะ เกียรติยศ ชื่อเสียง ความรู้ และ ทรัพย์สินหรือทรัพยากร เช่น เงิน หรือสิ่งของที่บุคคลมีอยู่ และบุคคลนั้นสามารถใช้เพื่อสร้างอำนาจแก่ตนเองได้

7. อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ทำให้บุคคลอื่นเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตาม แบ่งออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้

7.1 อำนาจจากการบังคับ หมายถึง การที่บุคคลเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะหากไม่เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามบุคคลนั้นสามารถจะให้โทษ เช่น การตัดเงินเดือน ต่าหนี ว่ากล่าว ทำร้ายร่างกายได้

7.2 อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง การที่บุคคลเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะผู้นั้นมีอำนาจตามกฎหมายที่ตนเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามนั้น มีสิทธิอันชอบธรรมตามกฎหมาย เช่น เป็นผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย

7.3 อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง การที่บุคคลยอมเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะบุคคลที่ตนเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามนั้น เป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และตนยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถของบุคคลผู้นั้น

7.4 อำนาจการให้รางวัล หมายถึง การที่บุคคลยอมเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะบุคคลที่ตนเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามนั้น สามารถให้สิ่งตอบแทน หรือรางวัล เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้การยกย่องชมเชยประกาศเกียรติคุณแก่ตนได้

7.5 อำนาจอ้างอิง หมายถึง การที่บุคคลเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะบุคคลที่ตนเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามนั้น เป็นพวกเดียวกันหรือเหมือนกันกับตน หรือเป็นบุคคลที่ตนมีความประทับใจ ประารถนาที่จะเป็นพวกเดียวกันหรือเหมือนกัน เช่น เป็นเพื่อนสนิท เป็นคนที่สังกัดสถาบันเดียวกัน มีทัศนคติเหมือนกัน

7.6 อ่านาจข่าวสารข้อมูล หมายถึง การที่บุคคล เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตาม ผู้อื่น เพราะบุคคลที่ตน เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามนั้น เป็นเจ้าของข้อมูลข่าวสารหรือสามารถ นำมาซึ่งข้อมูลข่าวสารที่ตน เห็นว่ามีคุณค่าและต้องการข้อมูลข่าวสารจากบุคคลนั้น

7.7 อ่านาจการเชื่อมโยง หมายถึง การที่บุคคล เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตาม ผู้อื่น เพราะบุคคลที่ตน เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามนั้น เป็นผู้รู้จักสนิทสนม หรือชอบพอกับผู้มี อิทธิพลหรือผู้ที่มีความสำคัญทั้งในและนอกองค์การและตนหวังผลที่จะได้รับประโยชน์ หรือหลีกเลี่ยง จากสิ่งที่ไม่ชอบโดยอาศัยการ เชื่อมโยงจากบุคคลที่ยอม เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตาม

8. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้ เป็นแนวทางในการปรับใช้ อ่านาจของตนเองให้ เหมาะสมกับผู้ได้บังคับบัญชา
2. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลให้กรมสามัญศึกษาใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาการใช้ อ่านาจของบุคลากรสายผู้บริหารต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 56 คน
 - 1.2 ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 224 คน
 - 1.3 ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 9,484 คน
- รวมจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 9,764 คน

2. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ประชากรจากตารางการสุ่มของ Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างประชากรประกอบด้วย

2.1 กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 56 คน

2.2 กลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 224 คน

2.3 กลุ่มครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 385 คน แล้วจึงเทียบ อัตราส่วนจากตารางการสุ่มของ Yamane และทำการสุ่มตัวอย่างประชากรในแต่ละโรงเรียน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

รวมกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 665 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 2 ชุด ประกอบด้วย

3.1 แบบสอบถามชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ เลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 การใช้อำนาจตามการรับรู้ของผู้บริหาร มีลักษณะเป็นแบบ มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale)

3.2 แบบสอบถามชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้ช่วยผู้บริหาร และ ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ เลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 การยอมตามอำนาจตามการรับรู้ของผู้ช่วยผู้บริหาร และ ครูอาจารย์มีลักษณะเป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale)

4. การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

4.1 ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยการศึกษาแนวคิดของ Hersey และ Blanchard (1982) สร้างข้อคำถาม แล้วนำข้อคำถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตัดสินความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และ

ตรวจสอบแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้

4.2 นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อ
ขอคำแนะนำและดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เป็นบางส่วน
และทางไปรษณีย์ เป็นบางส่วน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

6.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามตอนที่ 1
ของทั้ง 2 ชุด วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

6.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อ่านาตามการรับรู้ของผู้บริหาร วิเคราะห์โดยหา
ค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}_t) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (S_t)

6.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการยอมตามอ่านาตามการรับรู้ของผู้ช่วยผู้บริหารและ
ครูอาจารย์ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}_t) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (S_t)

6.5 เปรียบเทียบการใช้อ่านาของผู้บริหารโรงเรียนกับการยอมตามอ่านา
ของผู้ช่วยผู้บริหารและครูอาจารย์โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) หรือ การวิเคราะห์ความ
แปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

6.6 การตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัย

ทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการใช้อ่านาของผู้บริหารกับการยอมตาม
อ่านาของผู้ช่วยผู้บริหารและครูอาจารย์ โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) หรือ การ
วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

หากพบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบ
ความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe (Scheffe Test for all Possible
Comparison) ต่อไป (ประคอง วรรณสุต, 2535)

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การคำนวณหาค่าทางสถิติ โดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูปทาง
คอมพิวเตอร์ SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Science /
Personal Computer) ของสถาบันคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

7. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตาราง และแผนภูมิประกอบคำบรรยาย

ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิจัย

ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิจัย แบ่งเป็นดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนียามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่ได้รับ วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับชั้นในการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

รายการอ้างอิง

ภาคผนวก

ประวัติผู้เขียน