



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เป็นส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 ซึ่งกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ดังนี้

1. ประสานและจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมของอำเภอ และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งจัดลำดับความสำคัญของแผนงานโครงการ ตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนแม่บทของกระทรวงและแผนจังหวัด ตลอดจนกำกับ เร่งรัด ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงภายในอำเภอ และเป็นหน่วยข้อมูลทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมในอำเภอ

2. ประสานและส่งเสริมการดำเนินงาน ด้านการศึกษา การศาสนา การวัฒนธรรม รวมทั้งส่งเสริมและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานทั้งในและนอกสังกัดกระทรวง ภายในอำเภอ

3. ปฏิบัติราชการตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอ หรือศึกษาธิการอำเภอ หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ปฏิบัติราชการของกระทรวง ซึ่งมีได้กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใดในอำเภอโดยเฉพาะ

5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จากอำนาจหน้าที่ตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวสำนักงานศึกษาธิการอำเภอจึงมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ซึ่งเป็นงานในหน้าที่ ของกระทรวงศึกษาธิการใน 3 ฐานะ คือ ในฐานะผู้แทนของกระทรวงศึกษาธิการปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมอำเภอ ในฐานะผู้แทนของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการระดับอำเภอ ในฐานะผู้แทนของกรมต่าง ๆ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการและครุสภาอำเภอ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2535) นอกจากนี้ ตามมติที่ประชุมอธิบดี ครั้งที่ 13/2526 เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2526 และครั้งที่ 5/2527 เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2527 กำหนดให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะศูนย์ 3 ศูนย์ คือ ศูนย์ข้อมูลสถิติและวางแผน ศูนย์บริการและประสานงาน ศูนย์ติดตามและประเมินผล (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2532)

ศึกษาธิการอำเภอ เป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ทำหน้าที่บังคับบัญชาข้าราชการและบริหารงานในส่วนของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 และโดยที่อำนาจหน้าที่ในความรับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีปริมาณงานในความรับผิดชอบมาก ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความหลากหลายยุ่งยากสลับซับซ้อนและเป็นส่วนราชการในส่วนภูมิภาคที่ตั้งอยู่ในทุกอำเภอของประเทศ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2535) ประกอบกับภารกิจของศึกษาธิการอำเภอมีการปรับเปลี่ยนไปอย่างกว้างขวาง ต้องดูแลงานเกี่ยวกับการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมภายในอำเภอ ซึ่งต้องอาศัยกลุ่มบุคคลที่มีความสามารถหลากหลายและมีความรอบรู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาช่วยปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความยุ่งยากซับซ้อน เพื่อให้ภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบของศึกษาธิการอำเภอเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

การที่ศึกษาธิการอำเภอจะบริหารงานที่อยู่ในความรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุวัตถุประสงค์ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเป็นอย่างดี ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จคือ ผู้บริหารที่สามารถนำเอาความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในระยะเวลาและทรัพยากรที่จำกัดและการที่ศึกษาธิการอำเภอจะได้รับความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ศึกษาธิการอำเภอจำเป็นจะต้องเป็น

ผู้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหารงาน และจะต้องสามารถประยุกต์ใช้อำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย เพราะ "อำนาจเปรียบเสมือนเครื่องมือสำคัญสำหรับการควบคุมและผลักดันการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์การให้เป็นไปตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ของผู้บริหารและขององค์การ" (อรุณ รักธรรม, 2526) "การสั่งงานให้บุคคลอื่นทำนั้น ผู้สั่งจะต้องมีอำนาจหรือเรียกว่ามีอาวุธอยู่ในตัว" (อรุณ รักธรรม, 2527)

Stogdill (1974) กล่าวว่า "อำนาจทางสังคมเป็นอำนาจที่บุคคลคนเดียวสามารถใช้ควบคุมกลุ่มคนหรือบุคคลอื่นได้ อำนาจทางสังคมนี้เป็นผลของการมีความสัมพันธ์ต่อกันในสังคม ในลักษณะที่บุคคลหนึ่งยอมเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามความต้องการของอีกบุคคลหนึ่ง เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในองค์การทางสังคมทั้งหลาย" ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ McClelland และ Burnham (1975) ที่ว่า

บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารที่ดีนั้น จะต้องมีความต้องการอำนาจ (Need for Power) เพราะผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำให้งานทั้งหมดขององค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ แต่จะต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์การ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจ ดังนั้น อำนาจจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นผู้นำ ส่วนการที่ผู้นำจะใช้อำนาจอย่างไรนั้นย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำแต่ละคน

"อำนาจ" (Power) เป็นกระบวนการของบุคคลฝ่ายหนึ่ง ที่พยายามทำให้บุคคลอีกฝ่ายหนึ่งไปในทางที่ต้องการ จะต้องเป็นการมองจาก 2 ทิศทางคือ ทั้งจากผู้นำสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา และจากผู้ใต้บังคับบัญชาสู่ผู้นำด้วยโดยที่ทั้ง 2 ฝ่ายต่างสามารถเป็นทั้งฝ่ายผู้ส่งและผู้รับเท่าๆ กัน และอำนาจมิใช่เป็นของคู่กับผู้นำเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว "อำนาจ" เป็นปัจจัยอิสระและสามารถเชื่อมโยงกับฝ่ายใดก็ได้เท่า ๆ กัน คือ ผู้นำก็ได้ หรือกับผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้ ไม่ต่างกัน (ธงชัย สันติวงษ์, 2535) กล่าวคือ อำนาจจะเกิดจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งฝ่ายเดียวมิได้ แต่ต้องเกิดจากความสัมพันธ์ของบุคคลสองฝ่าย คือ ผู้ใช้อำนาจกับผู้ยอมตามอำนาจ (Lawless, 1972)

ส่วน " การที่จะใช้อำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ได้ทั้งงานและน้ำใจนั้น ย่อมเกี่ยวข้องโดยตรงกับ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา " (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526) ซึ่งอำนาจของผู้บริหารในองค์การมีที่มาจาก 2 ทาง คือ อำนาจโดยตำแหน่งและอำนาจส่วนบุคคล (Schermerhorn, 1991) และสามารถ

จำแนกออกเป็นประเภทย่อย ๆ ตามแนวคิดของ Hersey และ Blanchard (1982) ได้ตั้งอำนาจที่ได้จากกฎหมาย อำนาจการเชื่อมโยง อำนาจการให้รางวัล และอำนาจจากการบังคับ จะเป็นอำนาจซึ่งจัดให้ขึ้น หรือพิจารณาให้มีโดยองค์กรนั้น ๆ สำหรับแต่ละตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลอย่างเป็นทางการ ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นอำนาจเนื่องจากตำแหน่งและในทางตรงกันข้าม อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจข้อมูลข่าวสาร และอำนาจจากการอ้างอิง จะเกิดขึ้นโดยตรงจากบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้น ซึ่งอาจเรียกอำนาจกลุ่มนี้ว่า เป็นอำนาจส่วนบุคคล ซึ่งบุคคลบางคนอาจจะใช้อำนาจส่วนตัวนี้เพื่อให้มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และ "แหล่งที่มาของอำนาจนี้ยังมีมากเท่าไร สำหรับผู้บริหารแนวใหม่ของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีมากขึ้น" (สมยศ นาวิการ, 2536)

Richman และ Farmer (1977) ให้ทัศนะว่า "ผู้บริหารควรจะใช้อำนาจแฝงหรืออิทธิพลไปเสริมอำนาจทางการที่มีอยู่แล้วให้เข้มแข็งขึ้น" และยังคงกล่าวไว้ว่า "บุคคลที่ปราศจากอำนาจทางการหรืออำนาจหน้าที่ก็สามารถบริหารงานได้" ส่วน อุกฤษ์ หิรัญโต (2525) ได้แสดงทัศนะไว้สอดคล้องว่า

ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนจะมีอำนาจปกครองบังคับบัญชาตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผน หรือที่เรียกว่า อำนาจในการสั่งการ (right to command) แต่อำนาจดังกล่าวนี้ เป็นแต่เพียงการรับรองหรือยืนยันว่า ผู้บังคับบัญชามีสิทธิที่ใช้อำนาจตามตำแหน่งได้โดยชอบเท่านั้น การที่จะใช้อำนาจปกครองบังคับบัญชาสัมฤทธิ์ผลแค่ไหน หรือสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับตัวผู้ใช้อำนาจเองและท่าทีของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีท่าทีที่ไม่ยอมรับสถานภาพแห่งการบังคับบัญชา อำนาจหรือสิทธิที่มีอยู่ก็ไม่อาจใช้ให้เกิดผลอันไพศาลได้ ตรงกันข้ามแม้จะไม่มีอำนาจและสิทธิอย่างเป็นทางการแต่ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเคารพนับถือและจงรักภักดีสุดหัวใจก็ย่อมจงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีท่าทีเป็นประโยชน์แก่ตนและส่วนรวมได้ไม่น้อยกว่าการมีอำนาจ และสิทธิตามกฎหมาย

ทุกครั้งที่ใช้อำนาจเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตาม ย่อมส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ และบางครั้งความสัมพันธ์ที่วุ่น อาจเป็นไปในทางที่ดี ที่กลายเป็นความร่วมมือหรือนับถือ เชื่อและปฏิบัติตามแต่ในบางครั้งความสัมพันธ์อาจเป็นไปในทางเสื่อมหรือเลวลง (ธงชัย สันติวงษ์, 2535) ดังนั้น การใช้อำนาจหน้าที่เพียงอย่างเดียวคงไม่ราบรื่นเสมอไป ผู้บริหารจะต้องรู้จักประยุกต์ใช้อำนาจให้เกิดการจูงใจ อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

และระดับการจูงใจของแต่ละบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกัน ทำให้การใช้อำนาจ และแนวทางการจูงใจจึงแตกต่างกันไปด้วย

ฉะนั้น หากศึกษาริธีการอำเภอมิซึมูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชายอมเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามตนเพราะใช้อำนาจประเภทใด ก็ย่อมจะเป็นประโยชน์ต่อศึกษาริธีการอำเภอบนการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ไม่ยากนัก ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา การใช้อำนาจของศึกษาริธีการอำเภอ และการยอมตามอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ข้อมูลว่าศึกษาริธีการอำเภอใช้อำนาจจากแหล่งใด และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งประกอบด้วยผู้ช่วยศึกษาริธีการอำเภอ และเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาริธีการอำเภอ ยอมตามอำนาจจากแหล่งที่ต่างกันหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์สำหรับศึกษาริธีการอำเภอ ในการประยุกต์ใช้อำนาจได้เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และพัฒนาพื้นฐานอำนาจของตน อันจะส่งผลให้การบริหารงานของสำนักงานศึกษาริธีการอำเภอ เป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของศึกษาริธีการอำเภอตามการรับรู้ของศึกษาริธีการอำเภอ เขตการศึกษา 6
2. เพื่อศึกษาการยอมตามอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของผู้ช่วย-ศึกษาริธีการอำเภอ และเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาริธีการอำเภอ เขตการศึกษา 6
3. เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของศึกษาริธีการอำเภอกับการยอมตามอำนาจของผู้ช่วยศึกษาริธีการอำเภอ และเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาริธีการอำเภอ เขตการศึกษา 6

สมมติฐานของการวิจัย

การใช้อำนาจของศึกษาริธีการอำเภอ กับการยอมตามอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของศึกษาริธีการอำเภอ ผู้ช่วยศึกษาริธีการอำเภอและเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาริธีการอำเภอ ไม่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาการใช้อำนาจของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามการรับรู้ของศึกษานิเทศก์อำเภอ กับการยอมรับตามอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ และเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 6
2. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาการใช้อำนาจตามแนวคิดของ 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)

คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย

ศึกษานิเทศก์อำเภอ หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับการแต่งตั้ง จากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์ ให้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์อำเภอหรือกิ่งอำเภอ เขตการศึกษา 6 และเป็นผู้แทนกระทรวงศึกษานิเทศก์ประจำอำเภอ เพื่อช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมอำเภอ

ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์ ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ ทำหน้าที่ช่วยเหลือศึกษานิเทศก์อำเภอ ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 6

เจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ หมายถึง นักวิชาการศึกษา และเจ้าหน้าที่งานบริหารทั่วไป

นักวิชาการศึกษา หมายถึง ข้าราชการพลเรือนที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานแผนงานและพัฒนาชนบท งานส่งเสริมการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 6

เจ้าหน้าที่งานบริหารทั่วไป หมายถึง ข้าราชการพลเรือนที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี และปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 6

ฐานอำนาจ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลหรือสิ่งทีบุคคลมีอยู่เป็นเจ้าของอยู่ เช่น บุคลิกลักษณะ เกียรติยศ ชื่อเสียง ความรู้ ซึ่งบุคคลสามารถใช้เพื่อสร้างอำนาจแก่ตน

การใช้อำนาจ หมายถึง การที่ศึกษาธิการอำเภอสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามที่ตนต้องการ

การยอมตามอำนาจ หมายถึง การที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมเชื่อฟังและ/หรือยอมปฏิบัติตามอำนาจของศึกษาธิการอำเภอ

อำนาจ หมายถึง อิทธิพลหรือความสามารถของบุคคล ที่ทำให้บุคคลอื่นเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตาม แบ่งออกเป็น 7 ประเภท (Hersey and Blanchard, 1982) ดังนี้

1. อำนาจการบังคับ หมายถึง การที่บุคคลเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะถ้าตนไม่เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตาม บุคคลนั้นสามารถจะให้โทษ เช่น การตัดเงินเดือน ตาหนี ว่ากล่าว ทำร้ายร่างกายได้ หรือกลั่นแกล้งแก่เขาได้

2. อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง การที่บุคคลยอมเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะผู้นั้นมีค่านิยมว่าบุคคลที่ตนเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามนั้น มีสิทธิอันชอบธรรมตามกฎหมาย ตามวัฒนธรรมและตามโครงสร้างทางสังคมที่จะมีอิทธิพลเหนือเขาได้ เช่น เป็นผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย เป็นผู้อาวุโส เป็นบุคคลที่สังคมยอมรับนับถือ

3. อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง การที่บุคคลยอมเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะบุคคลที่ตนเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามนั้น เป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถมีความเชี่ยวชาญเหนือตน และตนยอมรับนับถือศรัทธาในความรู้ ความสามารถของบุคคลผู้นั้น

4. อำนาจการให้รางวัล หมายถึง การที่บุคคลยอมเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะบุคคลที่ตนเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามนั้น สามารถให้สิ่งตอบแทน หรือรางวัล เช่น

เงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้การยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณแก่ตนได้

5. อำนาจอ้างอิง หมายถึง การที่บุคคลเชื้อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่นเพราะบุคคลที่ตนเชื้อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามนั้น เป็นพวกเดียวกัน หรือเหมือนกันกับตน หรือเป็นบุคคลที่ตนมีความประทับใจ บรรารณาก็จะเป็นพวกเดียวกันหรือเหมือนกัน เช่น เป็นเพื่อนสนิทเป็นคนที่ตั้งกัศสถาบันเดียวกัน มีทัศนคติเหมือนกัน

6. อำนาจข่าวสารข้อมูล หมายถึง การที่บุคคลเชื้อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะบุคคลที่ตนเชื้อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามนั้น เป็นเจ้าของข้อมูลข่าวสารอย่างลึกซึ้งหรือสามารถนำมาซึ่งข้อมูลข่าวสารที่ตนเห็นว่ามีความสำคัญและต้องการข้อมูลข่าวสารจากบุคคลนั้น

7. อำนาจการเชื่อมโยง หมายถึง การที่บุคคลเชื้อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะบุคคลที่ตนเชื้อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามนั้น เป็นผู้รู้จักสนิทสนมหรือชอบพอกับผู้มีอิทธิพลหรือผู้ที่มีความสำคัญทั้งในและนอกองค์การเป็นจำนวนมากและตนหวังผลที่จะได้รับประโยชน์ หรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันอาจจะเกิดตามมาโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากบุคคลที่ยอมเชื้อฟัง และ/หรือปฏิบัติตาม

เขตการศึกษา 6 หมายถึง เขตการศึกษาที่ครอบคลุมจังหวัดต่าง ๆ จำนวน 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดลพบุรี สระบุรี พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สิงห์บุรี ชัยนาท อุทัยธานี

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะทำให้ศึกษานิเทศกรอำเภอ ได้ทราบถึง ความสอดคล้องของการใช้อำนาจและการยอมตามอำนาจ ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ศึกษานิเทศกรอำเภอ นำไปปรับปรุงความเป็นผู้นำของตนให้มีการใช้อำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยจะทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่ช่วยให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศกรใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และส่งเสริมการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการบริหารงานการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรประจำสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
เขตการศึกษา 6 ที่ปฏิบัติหน้าที่จริงในปี พ.ศ. 2538 จำนวน 317 คน จำแนกได้ดังนี้

- 1.1.1 กลุ่มศึกษาธิการอำเภอ จำนวน 60 คน
- 1.1.2 กลุ่มผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ จำนวน 59 คน
- 1.1.3 กลุ่มเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จำนวน 198 คน
 - นักวิชาการศึกษา จำนวน 86 คน
 - เจ้าหน้าที่งานบริหารทั่วไป จำนวน 112 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

- 1.2.1 กลุ่มศึกษาธิการอำเภอ จำนวน 60 คน ใช้ประชากรทั้งหมด
ในการวิจัย
- 1.2.2 กลุ่มผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ จำนวน 59 คน ใช้ประชากร
ทั้งหมดในการวิจัย
- 1.2.3 กลุ่มเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ คือ นักวิชาการศึกษา
และเจ้าหน้าที่งานบริหารทั่วไป จำนวน 198 คน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากร
ของ Robert V. Krejcie และ Daryle W. Morgan (1970) จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน
132 คน และสุ่มตามสัดส่วนของประชากรตามที่ต้องการ จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่ายจากจำนวนกลุ่ม
เจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ดังนี้
 - นักวิชาการศึกษา จำนวน 57 คน
 - เจ้าหน้าที่งานบริหารทั่วไป จำนวน 75 คน

รวมตัวอย่างประชากรทั้งสิ้น 251 คน

หมายเหตุ กลุ่มศึกษาธิการอำเภอและผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งเป็นกลุ่มประชากร แต่นำมา
ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มศึกษาธิการอำเภอ ผู้ช่วยศึกษาธิการ-

อำเภอ และเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ให้ตั้งสมมติฐานว่า กลุ่มศึกษาธิการอำเภอ และผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มศึกษาธิการอำเภอและผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอที่จะมีเพิ่มมากขึ้นในอนาคต

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 2 ชุด ประกอบด้วย

3.1 แบบสอบถามชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 6 มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 การใช้อำนาจตามการรับรู้ของศึกษาธิการอำเภอมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

3.2 แบบสอบถามชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับ ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ และเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 6 มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 การยอมรับอำนาจตามการรับรู้ ของผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ และเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

4. การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

4.1 ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยการศึกษาแนวคิดของ Hersey and Blanchard (1982) สร้างข้อคำถาม แล้วนำข้อคำถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาตัดสินความตรงเนื้อหา (content validity) และตรวจสอบแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้

4.2 นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองบางส่วน ดำเนินการทางไปรษณีย์บางส่วน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

6.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ของทั้ง 2 ชุดวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)

6.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อำนาจตามการรับรู้ของศึกษานิเทศก์อำเภอจากชุดที่ 1 ตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการยอมรับตามอำนาจตามการรับรู้ของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอและเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอจากชุดที่ 2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.4 เปรียบเทียบการใช้อำนาจของศึกษานิเทศก์อำเภอ กับการยอมรับตามอำนาจของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ และเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

6.5 การตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัย

ทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการใช้อำนาจของศึกษานิเทศก์อำเภอ กับการยอมรับตามอำนาจของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ และเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

หากพบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe' Test (Scheffe' Test for all Possible Comparison) (ประคอง กรรณสูต, 2535)

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การคำนวณค่าทางสถิติ โดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ SPSS-X (Statistical Package for the Social Science Version X) ซึ่งคำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ (Main Frame) ของสถาบันคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

7. การรายงานผลการวิจัย แบ่งการเสนอรายงานออกเป็น 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำกล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย กลุ่มประชากรในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

ประวัติผู้วิจัย