



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นระบบสังคมระบบหนึ่ง บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ จะสวยหรูแค่ไหนเพียงไร หลักสูตร แผนเรียน อุปกรณ์การเรียนการสอนจะมีมากมายขนาดไหน ก็ตาม สิ่งเหล่านี้จะไม่มี ความหมาย ถ้าคนที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถ ไม่มีความตั้งใจ หรือความพอใจที่จะใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังที่ เซาวันน์ สาส์นิน และคณะ (2529: 57) กล่าวว่า "ความเจริญก้าวหน้าของการศึกษาในสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำงานทางการศึกษา ซึ่งมีหลายฝ่ายและหลายหน้าที่ แต่ที่สำคัญที่สุดคือตัวผู้บริหารและครูอาจารย์ผู้ทำหน้าที่สอน"

ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีเทคนิคและวิธีการในการใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ในระยะเวลาอันสั้น ใ้้งานปริมาณมากแต่สิ้นเปลืองเงินน้อยและในขณะที่เกี่ยวข้องกับคนที่ทำงานมีความพอใจที่จะทำงานนั้น ซึ่งเรียกว่าทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความมีประสิทธิภาพในการทำงานจะมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ให้ความร่วมมือสนับสนุนปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร ผู้บริหารจะใช้เทคนิคหรือหลักวิชาอย่างไร จึงจะสามารถทำให้บุคลากรในโรงเรียนที่ทุ่มเทหน้าที่ ความทุ่มเทและรับผิดชอบ ซึ่งมีสถานภาพที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมีอารมณ์ เจตคติ ความสนใจ แรงจูงใจ ความต้องการที่แตกต่างกันไปและมีจำนวนมากนั้น ใ้้งานตามหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ บรรดาภาคีในโรงเรียนเพิ่มไปด้วยความร่วมมือกันเรียบร้อย ทุกคนปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ เพิ่มความสามารถและความสุขในการปฏิบัติงานมีความสมัครใจร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความรับผิดชอบต่อโรงเรียน

ความร่วมมือกัน ความเห็นพ้องต้องกัน ความสมัครใจกลมเกลียวกันและความรับผิดชอบร่วมกัน คือเครื่องมือสำคัญที่สุดของโรงเรียนที่จะทำงานให้ได้รับความสำเร็จ ดังที่ วิทยุ สาธร

(2526: 4) กล่าวว่า "ความสำเร็จของโรงเรียนขึ้นอยู่กับลักษณะของความเป็น "ผู้นำ" ของผู้บริหารโรงเรียนนั้นอย่างไม่มีทางเลี่ยง ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีหน้าที่เป็น "ผู้นำ" และประสานการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้ไปด้วย จึงจะทำให้การบริหารได้บรรลุ ความสำเร็จตามความมุ่งหมายของการบริหารโรงเรียน"

ในการบริหารงานนั้น การออกคำสั่งให้คนทำงานเป็นสิ่งสำคัญมาก และยิ่งกว่านั้นวิธีการให้คำสั่งจะสั่งการอย่างไร หรือเทคนิคในการสรรหาคำพูดที่จะให้ผู้อื่นมีความพอใจ ในการรับคำสั่ง โดยไม่รู้สึกรำคาญหรือการใช้อำนาจต่อคน การสั่งงานที่ไม่ดีหรือไม่ ถูกต้องตามลักษณะจิตใจของมนุษย์นั้นก็ไม่มีผล เช่น เปรียบเหมือนสั่งกับผู้ที่อยู่ห่างไกลไม่สามารถ ได้ยินคำสั่งได้ นอกจากนี้ลักษณะที่ใช้อำนาจส่วนใหญ่หากเป็นการชักจูงหลักจิตวิทยาของมนุษย์ ก็ไม่มีประโยชน์เช่นเดียวกัน เพราะโดยธรรมชาติบุคคลไม่พอใจในสิ่งที่จะถูกกดขี่อยู่ตลอดเวลา ดังที่ แมรี โพลเลต (Mary Follett อ้างถึงใน อรุณ วัชรกรม 2516: 94) กล่าวว่า "การสั่งที่มีลักษณะจะให้เกิดความร่วมมือ คำสั่งจะต้องเป็นส่วนผสมของทั้งผู้สั่งและผู้รับ ไม่ใช่สั่งในลักษณะส่วนเดียว แต่ควรให้ลักษณะของงานเป็นผู้สั่งเองให้ผู้รับคำสั่งสามารถ ที่จะตัดสินใจ และดำเนินงานไปได้มากกว่าที่จะมานั่งคิดว่าออกคำสั่งอย่างไร"

ในการสั่งงานให้บุคคลอื่นทำนั้น ผู้สั่งจะต้องมี "อำนาจ" หรือเรียกว่ามีอำนาจอยู่ในตัว อำนาจจะเป็นปัจจัยหลักของการบริหารผู้นำ โรงเรียนไม่อาจจะดำเนินการใด ๆ ตามหน้าที่ ถ้าไม่มีการใช้อำนาจเพื่อให้อุคลากรทำงาน ดังที่ ประชุม โทธิกุล (2530: 3) กล่าวว่า "อำนาจเปรียบประดุจกิ่งเรือเพลิง อำนาจเป็นพลังที่ทำให้กลไกของโรงเรียน ดำเนินต่อไป ผู้บริหารไม่อาจทำหน้าที่ได้ ถ้าหากปราศจากอำนาจที่จะสั่งการ เปรียบประดุจ ทุ่นโลกที่เคียว" ผู้บริหารใช้อำนาจควบคุมผู้ใฝ่บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ให้บุคคลเหล่านั้น ทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ไม่มีผู้บริหารคนใดใช้อำนาจที่เป็นเสมือนวิถีทาง (means) เพื่อการบรรลุของตนเองในโรงเรียน อำนาจในกรณีนี้หมายถึงการควบคุม สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ถ้าผู้บริหารไร้ซึ่งอำนาจ ผู้บริหารผู้นั้นจะไม่ได้รับการยอมรับ หรือ ไม่อาจใช้อำนาจระงับการสั่งการให้ผู้อื่นดำเนินการให้ได้

รัสเซล (Russell 1975: 11) กล่าวว่า "ในบรรดาความปรารถนาที่ไม่ สิ้นสุดของมนุษย์ ความปรารถนาที่สำคัญคือเกียรติยศและอำนาจ อำนาจในที่นี้มีไว้เพียงแต่เป็น

อำนาจอันเกิดจากการดำรงตำแหน่งบริหาร หรืออำนาจที่ระบุตามกฎหมายเท่านั้นหากแต่เป็นอำนาจทางสังคม (Social Power)" สโตกคิล (Ralph M. Stogdill 1974: 275) กล่าวว่า "อำนาจทางสังคมเป็นอำนาจที่บุคคลคนเดียวสามารถใช้ควบคุมกลุ่มคนหรือบุคคลอื่นได้" อำนาจทางสังคมนี้เป็นผลของการมีความสัมพันธ์ต่อกันในสังคมในลักษณะที่บุคคลหนึ่งยอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามความต้องการของอีกบุคคลหนึ่ง เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ โรงเรียนเป็นหน่วยงานย่อยหน่วยงานหนึ่งของระบบสังคม กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับหัวหน้าสถานศึกษาที่เป็นผู้นำในโรงเรียน จะต้องมีอำนาจเพื่อความภูมิใจบุคลากรในโรงเรียนเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามคำสั่ง ดังที่ แมค เคลแลนค์ และเบอร์นแฮม (McClelland and Burnham 1975: 263) กล่าวว่า

บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารที่ดีนั้น จะต้องมีความต้องการอำนาจ (Need for Power) เพราะผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำงานทั้งหมดของโรงเรียนสำเร็จลงได้ และจะต้องบริหารงานเพื่อให้อื่น ๆ ทำงานเพื่อโรงเรียน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจ ดังนั้นอำนาจจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นผู้นำ ส่วนการที่ผู้นำจะใช้อำนาจอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำแต่ละคน

ผู้นำต้องใช้อำนาจในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน ถึงแม้ว่าอำนาจจะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก แต่บางครั้งก็เป็นเรื่องอันตราย ในที่ชนะเงินเสียอำนาจอาจเป็นเหตุให้บางคนกระทำการบางอย่างอันเป็นสิ่งไม่พึงปรารถนาของมนุษยชาติทั่วไปก็ได้ เช่น คอร์รัปชัน การฉ้อราษฎร์บังหลวง การใช้อิทธิพลรณรงค์ทำให้ระบบเสียเป็นการสร้างปัญหาทางสังคม บางคนแสวงหาอำนาจไว้คอยช่วยเหลือผู้อื่น แต่บางคนก็แสวงหาอำนาจไว้เพื่อผลประโยชน์ของตน ดังนั้นการได้มาซึ่งอำนาจและการใช้อำนาจจะต้องเป็นอำนาจในทางสร้างสรรค์ เพื่อนำมาใช้ในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายของการบริหารโรงเรียน

ตามปกติเมื่อพูดถึง "อำนาจ" คนทั่วไปเข้าใจหรือมองแต่เพียง "ตัวบุคคลผู้ที่มีอำนาจ" เพราะเหตุที่บุคคลผู้นั้นมีบางสิ่งบางอย่างเช่น เงินหรือตำแหน่งหน้าที่บางอย่างที่ติดตัวเขาอยู่ ดังนั้นความเข้าใจในความหมายของอำนาจ จึงอาจจะแตกต่างกันออกไป ตามความคิดเห็นและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2528: 47) มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู สายงานผู้บริหารงานในสถานศึกษา

ลักษณะงานโดยทั่วไป ผู้บริหารมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติและรับผิดชอบเกี่ยวกับ "การวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงานตลอดจนการศึกษาและการประเมินผลงานด้านวิชาการ การปกครอง ชุมชนหรือบริการทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง" ลักษณะงานที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูดังกล่าว เป็นการให้อำนาจหน้าที่แก่ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่ง รสสุคนธ์ พหลเทพ (2530: 95) มีความเห็นว่า "อำนาจหน้าที่เป็นอำนาจตามสายงาน (Official Power) หมายถึงอำนาจที่องค์กรมอบหมายให้ อำนาจนี้จะ "มา" และ "ไป" กับตำแหน่งของบุคคล อำนาจเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสถาบัน เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหาร" สมยศ นาวิกาน และบุษดี งามาคม (2520: 291) มีความเห็นว่า "อำนาจมีความสำคัญเพราะว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดกิจกรรมของคนประสานกัน เพื่อให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ"

อำนาจเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ยังไม่ได้มีการศึกษากันในโรงเรียน สมยศ นาวิกาน และบุษดี งามาคม (2520: 306) กล่าวว่า "อำนาจได้แสดงถึงปัญหาเกี่ยวกับคำนิยามทางด้านความคิด อำนาจเป็นเสมือนความขัดแย้งกับจริยธรรม ได้แสดงถึงปัญหาต่าง ๆ ในแง่ของวิธีการสอนที่เป็นปัญหาสำคัญ ทำให้เกิดการขาดแคลนเรื่องราวเกี่ยวกับอำนาจ"

จากการสำรวจงานวิจัยเกี่ยวกับอำนาจในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทยที่ ทำขึ้นโดยครั้งนั้นยังไม่พบ งานวิจัยเกี่ยวกับอำนาจในมหาวิทยาลัยในประเทศไทยเพียง 3 เรื่อง คือ งานวิจัยเรื่องฐานอำนาจการนิเทศของนักวิชาการ ของสุชัชภา กรเพชรปาลี (2522) เรื่องภูมิศาสตร์อำนาจในการบริหารงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษามหาวิทยาลัย รามคำแหง ของรสสุคนธ์ พหลเทพ (2526) และเรื่องการยอมรับอำนาจผู้บังคับบัญชา ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น: การศึกษาเฉพาะกรณี ของทวีชัย บุญเจิม (2527) ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาเรื่อง การศึกษาฐานอำนาจการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 เพื่อศึกษาความเป็นไปของอำนาจการบริหาร โดย การพิจารณาจากพฤติกรรมของผู้ใช้อำนาจ และจากปฏิกิริยาตอบสนองของผู้ถูกใช้อำนาจ เพื่อ เป็นการขยายข้อความรู้เกี่ยวกับอำนาจให้เพิ่มขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการไขว่คว้าอำนาจการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10
2. เพื่อศึกษาการขมวดมุ่นอำนาจการบริหารของผู้ช่วยผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10
3. เพื่อเปรียบเทียบการไขว่คว้าอำนาจการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ระหว่างเพศ อายุ วุฒิ และประสบการณ์บริหาร
4. เพื่อเปรียบเทียบการขมวดมุ่นอำนาจการบริหารของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ระหว่างเพศ อายุ วุฒิ และประสบการณ์ทำงาน
5. เพื่อเปรียบเทียบการขมวดมุ่นอำนาจการบริหารของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ระหว่างเพศ อายุ วุฒิ และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศ อายุ วุฒิ และประสบการณ์บริหารต่างกันจะไขว่คว้าอำนาจแตกต่างกัน
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศ อายุ วุฒิ และประสบการณ์ทำงานต่างกันจะขมวดมุ่นอำนาจแตกต่างกัน
3. อาจารย์ที่มีเพศ อายุ วุฒิ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน จะขมวดมุ่นอำนาจแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 กลุ่มคือ
 - 1.1 กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน คือผู้อำนวยการโรงเรียน
 - 1.2 กลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน คือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน
 - 1.3 กลุ่มอาจารย์ คืออาจารย์ผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ทั้ง 3 กลุ่มเป็นปฏิบัติหน้าที่อยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2530

2. คิวเฟรที่จะศึกษา

2.1 คิวเฟรอิสระ โค้แก

2.1.1 เพศ คือเพศชายและเพศหญิง

2.1.2 อายุ คืออายุจริง 20-30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51-60 ปี

2.1.3 วุฒิ คือวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่า

ปริญญาตรีขึ้นไป

2.1.4 ประสบการณ์บริหาร คือระยะเวลาที่ทำการบริหารโรงเรียน
น้อยกว่า 6 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

2.1.5 ประสบการณ์ทำงาน คือระยะเวลาที่รับราชการน้อยกว่า 6 ปี,
6-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป

2.2 คิวเฟรทอม คือมูลฐานอำนาจตามทฤษฎีของเฟรนช์และเรเวน

(French and Raven 1968: 262-268) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ประเภทคือ

2.2.1 อำนาจการให้คุณ

2.2.2 อำนาจการให้โทษ

2.2.3 อำนาจอันชอบธรรม

2.2.4 อำนาจอ้างอิง

2.2.5 อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ

3. การวิจัยนี้จะศึกษาเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในสังกัดกรมสามัญศึกษา

เขตการศึกษา 10

คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ข้าราชการครู คือผู้อำนวยการโรงเรียน

2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หมายถึงผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่งข้าราชการครู คือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน

3. อาจารย์ หมายถึงข้าราชการครูที่ทำการสอนวิชาต่าง ๆ ให้แก่นักเรียนใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน

4. อำนาจ หมายถึงอิทธิพลหรือความสามารถของบุคคลที่ทำให้บุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติ ค่านิยม ความคิดเห็น ความต้องการ หรือจุดมุ่งหมายไปในทิศทางที่ต้องการ

5. อำนาจการบริหาร หมายถึงอำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนทำกิจกรรมร่วมกับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์ หรือให้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์ทำหรือร่วมกันทำกิจกรรมใด ๆ

6. การขมตามอำนาจ หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์ โดยการที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์ขมตามผู้บริหารโรงเรียน และรับรู้ตามมูลฐานอำนาจ

7. มูลฐานอำนาจ หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้อำนาจกับผู้ขมตามอำนาจ ซึ่งเป็นแหล่งที่ทำให้เกิดอำนาจขึ้น แบ่งออกเป็น 5 ประเภท (French and Raven 1968: 262-268) ดังนี้

7.1 อำนาจการให้ค่า หมายถึงการที่บุคคลยอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะผู้ที่เขาเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามนั้น สามารถจะให้สิ่งตอบแทน เช่น เงิน สิ่งของ ความสุขใจ ความชื่นชมยินดี ฯลฯ แก่เขาได้

7.2 อำนาจการให้โทษ หมายถึงการที่บุคคลยอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะถ้าเขาไม่เชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามบุคคลนั้น สามารถจะให้โทษได้ เช่น การตัดเงินเดือน การกลั่นแกล้งให้ได้รับความเดือดร้อน ฯลฯ แก่เขาได้

7.3 อำนาจอันชอบธรรม หมายถึงการที่บุคคลยอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะผู้นั้นมีค่านิยมว่า บุคคลที่เขาเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามนั้นมีสิทธิอันชอบธรรมตามกฎหมายตามวัฒนธรรมและตามโครงสร้างทางสังคม ที่จะมียุทธิพลเหนือเขาได้ เช่น เป็นผู้อำนวยการ เป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นำ เป็นผู้ที่สังคมให้การยอมรับนับถือ ฯลฯ เป็นต้น

7.4 อำนาจอ้างอิง หมายถึงการที่บุคคลยอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะบุคคลที่เขาเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามนั้นเป็นพวกเดียวกัน หรือเหมือนกันกับเขา หรือเป็นบุคคลที่เขามีความประทับใจ เป็นผู้ที่อยู่ในสังกัดสถาบันเดียวกัน เป็นผู้ที่เจตคติเหมือนกัน ฯลฯ เป็นต้น

7.5 อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ หมายถึงการที่บุคคลเชื้อฟังและ/หรือปฏิบัติ ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ เพราะผู้ที่เขาเชื้อฟังและ/หรือปฏิบัติท่านนั้น เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเป็นอย่างมากในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเขายอมรับนับถือศรัทธาในความรู้ ความสามารถของผู้นั้น

8. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึงโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกอง การมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่เปิดสอนทั้งแก่มัธยมศึกษา ปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนนักเรียน 1,680 คนขึ้นไป

9. เขตการศึกษา 10 หมายถึงเขตการศึกษาที่ครอบคลุมจังหวัดต่าง ๆ จำนวน 7 จังหวัด ได้แก่ อุบลราชธานี ยโสธร ร้อยเอ็ด มหาสารคาม กาฬสินธุ์ นครพนม และมุกดาหาร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นการพัฒนาหรือความรู้ทางการบริหารการศึกษา เรื่องอำนาจในโรงเรียน มัธยมศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับมูลนิธิอำนาจ
2. ผลการวิจัยจะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์ตลอดทั้งผู้เกี่ยวข้องของสัมพันธ์ กับการบริหารโรงเรียน ได้ทราบถึงความสอดคล้องของการใช้อำนาจและการขมความอำนาจ ในแต่ละมูลนิธิ ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนได้นำไปปรับปรุงความเป็นผู้นำของตน ให้มีการใช้อำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ผลการวิจัยจะทำให้โคชมูลนิธิฐานที่จะช่วยให้กรมสามัญศึกษา ไร้เป็นแนวทาง ในการปรับปรุงและส่งเสริมการบริหารงานบุคคลให้ประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์โดย ตรงต่อการจัดการศึกษาของประเทศ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีการวิจัย ไร้การวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research) ประเภทเชิงสำรวจ (Survey Studies)
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร
 - 2.1 ประชากรที่จะศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 10 โดยใช้ข้อมูลจากกองแผนงาน กรมสามัญศึกษา สํารวจเมื่อ วันที่ 7 กันยายน 2530 มีจำนวนทั้งสิ้น 33 โรงเรียน แบ่งเป็น 3 กลุ่มได้แก่กลุ่มผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 33 คน กลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 132 คน และกลุ่มอาจารย์ประถมศึกษาช่วย อาจารย์ผู้สอนจำนวน 4,146 คน (กองแผนงาน 2530: 134-154) รวมเป็นประชากรที่จะทำการวิจัยทั้งสิ้น 4,311 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างประชากร ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างประชากร เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างประชากรดังนี้

2.2.1 กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดโดยไม่มี การสุ่มตัวอย่างได้ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 33 คน

2.2.2 กลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดโดยไม่มี การสุ่มตัวอย่างได้ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 132 คน

2.2.3 กลุ่มอาจารย์ ได้แก่อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ใช้ การสุ่มตัวอย่างประชากรโดยการกำหนดขนาดของตัวอย่างประชากร ซึ่งได้คิดคำนวณจาก การใช้ตารางของโรเบิร์ต วี. เครจซี และคาร์ลีน คัมบิว มอร์แกน (Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan 1970: 608) ที่ประชากร 4,146 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ประชากร 354 คน ทำการสุ่มตัวอย่างประชากรโดยใช้วิธีการสุ่มแต่ละโรงเรียนอย่างง่าย (Simple Random Sampling) รวมกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 519 คน

3. ขั้นตอนในการวิจัย ผู้วิจัยทำการวิจัยตามลำดับขั้นตอนมี 6 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 เป็นการศึกษาค้นคว้า 2 ลักษณะคือ

1.1 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจ ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจ เจตคติเกี่ยวกับอำนาจ ความสัมพันธ์ของอำนาจ อำนาจหน้าที่และอิทธิพล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ศึกษาเกี่ยวกับมูลฐานอำนาจ 5 ประเภทได้แก่ อำนาจการให้คะแนน อำนาจ การให้โทษ อำนาจอันชอบธรรม อำนาจอ้างอิงและอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า มาประมวลเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย (Conceptual Framework of Research) เพื่อการเลือกเครื่องมือและ ปรับเครื่องมือให้เหมาะสมกับหน่วยงานคือโรงเรียนต่อไป

ขั้นที่ 3 สร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

3.1 ขั้นสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถาม

(Questionnaire) ของสุชานา กรเพชรปาดิ (2522: 81-84) และของทวีชัย บุญเจิม (2527: 141-144) แบ่งเป็น 2 ชุดดังนี้

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใ้ข้อมูลฐานอำนาจการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสร้างจากการศึกษาทฤษฎีของเฟรนช์และเรเวน (French and Raven) ดำเนินการปรับเครื่องมือของสุชานา กรเพชรปาดิ (2522: 81-84) ให้เหมาะสมกับหน่วยงานคือโรงเรียน ประกอบด้วยข้อความที่แสดงถึงข้อมูลฐานอำนาจ 5 ประเภท คือ อำนาจการให้คำปรึกษา อำนาจการให้โทษ อำนาจอันชอบธรรม อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า

ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่ม

อาจารย์มี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับข้อมูลฐานอำนาจการบริหารของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งสร้างจากการศึกษาทฤษฎีของ เฟรนช์และเรเวน (French and Raven) ดำเนินการปรับเครื่องมือของทวีชัย บุญเจิม (2527: 141-144) ให้เหมาะสมกับหน่วยงานคือโรงเรียน ประกอบด้วยข้อความที่แสดงถึงข้อมูลฐานอำนาจ 5 ประเภท เช่นเดียวกับชุดที่ 1 และมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า

3.2 ขั้นตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

3.2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ และพิจารณาทัศนคติความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

3.2.2 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้ว มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข จากข้อคิดเห็นและคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

ชั้นที่ 4 เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีปฏิบัติ 2 วิธีคือ

4.1 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4.2 เก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์

ชั้นที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเป็นการดังนี้

5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด ใช้การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร จากจุดที่ 1 ตอนที่ 2 และข้อมูลเกี่ยวกับการยอมรับอำนาจของผู้ช่วยผู้บริหารและอาจารย์จากจุดที่ 2 ตอนที่ 2 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของมูลฐานอำนาจแต่ละประเภท

5.3 เปรียบเทียบการไข้อมูลฐานอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในแต่ละมูลฐานอำนาจ ระหว่างเพศ อายุและวุฒิ โดยใช้ t-test ระหว่างประสมการณ์บริหารโดยใช้ F-test

5.4 เปรียบเทียบการยอมรับมูลฐานอำนาจของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ในแต่ละมูลฐานอำนาจ ระหว่างเพศ โดยใช้ t-test ระหว่างอายุ วุฒิและประสมการณ์ทำงาน โดยใช้ F-test .

5.5 เปรียบเทียบการยอมรับมูลฐานอำนาจของอาจารย์ ในแต่ละมูลฐานอำนาจ ระหว่างเพศ โดยใช้ t-test ระหว่างอายุ วุฒิ และประสมการณ์ทำงาน โดยใช้ F-test

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การคำนวณหาค่าทางสถิติ โดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Package for the Social Science) ของสถาบันคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5.6 การตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัย

5.6.1 ทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับ เพศ อายุ และวุฒิในข้อ 1 และเพศในข้อ 2 และ 3 โดยใช้ t-test (independent) (Ferguson 1981: 178)

5.6.2 ทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับประสมการณ์บริหารในข้อ 1 อายุ วุฒิ และประสมการณ์ทำงานในข้อ 2 และ 3 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

(One-way Analysis of Variance) หรือ F-test (ANOVA) (ประกอบ กรมสุต 2528: 181)

หากพบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้ q-statistics ทวิวิธีของ นิวแมน คูลส์ (New-man Keuls Test) (Winer 1971: 152-160) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป

ขั้นที่ 6 การรายงานผลการวิจัย แบ่งการเสนอรายงานออกเป็น 5 บทดังนี้

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานในการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย วิธีคำนวณการวิจัย ขั้นตอนในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 2 ข้อเขียนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจ ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจ เจตคติเกี่ยวกับอำนาจ ความสัมพันธ์ของอำนาจ อำนาจหน้าที่ และอิทธิพล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีคำนวณการวิจัย กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย กลุ่มประชากรในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บรรณานุกรม แสดงรายการ เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่ใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าในการวิจัย

ภาคผนวก ประกอบด้วยหนังสือติดต่อราชการ แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว รายชื่อโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย และประวัติผู้วิจัย