รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครั้งแรกที่ส่งผลต่อการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา

Model Of The Exercising Power Of The School Administrators Hold The Position For The First Time Affect The Subordinate Of Compliance In Primary School

ไอลดา โสรถาวร* ชวน ภารังกูล** พรศักดิ์ สุจริตรักษ์***
Ailada Sorathaworn* Chuan Parunggul** Phornsak Sucharitrak***
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
Muban Chombueng Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สังเคราะห์ตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาองค์ประกอบการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา 3) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครั้งแรกที่ส่งผลต่อการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา 4) ศึกษารูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครั้งแรกที่ส่งผลต่อการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คือ โรงเรียนที่บรรจุแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครั้งแรก 248 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียน 2 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 496 คน ซึ่งได้มาโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 แบบยืนยันตัวแปร แบบยืนยันองค์ประกอบ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เชิงสำรวจ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบ 8 ด้านได้แก่ อำนาจตามตำแหน่ง อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจบังคับ อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจตากฎหมาย อำนาจเฉพาะบุคคล และอำนาจการให้รางวัล

2. การยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้การสั่งการจากผู้บริหาร การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาแบบกัลยาณมิตร การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของผู้บริหาร การปฏิบัติตามกฎ ของผู้ใต้บังคับบัญชา การกำหนดนโยบาย เป้าหมายของผู้บริหาร แรงจูงใจในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน และ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครั้งแรก ด้านอำนาจบังคับ (X_3) ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร (X_6) ด้านอำนาจอ้างอิง (X_4) และด้านอำนาจการให้รางวัล (X_2) ส่งผลต่อการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา โดยสามารถร่วมกันทำนายการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา ได้ร้อยละ 52.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4. รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครั้งแรกที่ส่งผลต่อการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา มีส่วนประกอบที่สำคัญ 6 ส่วนได้แก่ 1) ชื่อรูปแบบ 2) หลักการและความสำคัญ 3) วัตถุประสงค์ 4) องค์ประกอบรูปแบบ 5 องค์ประกอบคืออำนาจบังคับ อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล 5) แผนภาพรูปแบบและการนำไปใช้ 6) ประโยชน์ที่ได้รับ ส่วนผลการประเมินรูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครั้งแรกที่ส่งผลต่อการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งครั้งแรก, การยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชา

Abstract

The purpose of this research were to 1) synthesize the variables of the exercise of power of the school administrator, 2) explore factor of the subordinate's compliance in primary schools, 3) investigate the exercise of power of the school administrator hold the position for the first time affect the subordinates' compliance in primary schools. 4) determine the model of exercise of power by school administrators who hold the first position that affect the subordinates' compliance in primary schools.

The samples used in this research are: There were 248 schools held by the Director of Schools as of 2021, 2 school informants, comprising the incumbent school administrators. 2021 and 1 teacher, totaling 496 students, which was obtained using stratified randomization. The instruments used to collect the data are 5-level estimative questionnaires with a confidence value of 0.98, variable confirmation, stand-up, and pattern confirmation. Exploratory analysis Multiple regression analysis and qualitative data analysis was using content analysis.

The research results indicated that:

1. Variables of exercising of power of the school executive consist of 8 aspects, namely, positional powers; Information power, enforcement power, expert power, reference power, legal authority, individual power, and reward power.

2. Factor of subordinate's compliance in primary schools There are 8 factors, namely, subordinate performance, Joint performance under executive order, Friendly subordinate assistance, Executive rule compliance, Compliance with subordinate rules, policy formulation executive goals, motivation to support performance. and effective communication.

3. Exercising of power of the school administrator hold the position for the first time affect the subordinates' compliance in primary schools. The coercive power (X_3), the information powers (X_6), the reference powers (X_4), and the reward powers (X_2) affect the subordinate's surrender in elementary schools. Together, 52.2 percent predicted the surrender of subordinates in elementary schools, statistically significant at .01.

4. The are six essential components, namely 1) model name 2) principle and emphasis 3) objective of the model of exercising of power of the school administrator hold the position for the first time affect the subordinates' compliance in primary schools 4) four model elements with are coercive power, information power, reference powers, reward powers 5) diagram of the model and its use 6) benefits. The results of the assessment of the model of exercising of power of the school administrator hold the position for the first time affect the subordinates' compliance in primary schools was found that the suitability was at high level and a possibility was at a high level.
Key words: Power of the school administrator hold the position for the first time, Subordinate of compliance

บทนำ

การให้อำนาจผู้นำในการบริหารตลอดจนการตัดสินใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญ และหากผู้นำใช้อำนาจนี้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะเกิดการทำงานที่มีศักยภาพเช่นกัน ตรงกันข้ามหากผู้นำใช้อำนาจที่ผิดก็อาจสร้างปัญหาตามมาได้อีกหลายประการ วิไล ล่าสิงห์ (2550, 3) กล่าวว่าหากองค์การใดผู้บริหารไม่มีอำนาจและไม่สามารถใช้อำนาจได้มักนำไปสู่การบริหารงานแบบเผด็จการ ในการบริหารงานหรือองค์การให้ประสบผลสำเร็จย่อมประสบปัญหาหลายประการ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากความแตกต่างของบุคลากรในหน่วยงานและการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ รวมไปถึงผู้บริหารใช้พลังอำนาจและอำนาจหน้าที่ไม่เหมาะสมกับคนและงานจึงทำให้งานประสบความล้มเหลวหรือไม่ตรงเป้าหมาย ในขณะเดียวกัน ถ้าหากผู้บริหารใช้อำนาจบังคับบัญชาที่เคร่งครัด มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะเฉพาะ มีกฎเกณฑ์การควบคุมอย่างเข้มงวด การทำงานที่มุ่งแต่ผลงานมาก เกินไปโดยไม่คำนึงถึงผู้ร่วมงานย่อมมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ในบางครั้งผู้บริหารใช้ อำนาจอย่างขาดความชอบธรรม อ้างข้อกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ มาใช้กับครูและบุคลากร ในสถานศึกษา มีการใช้พลังอำนาจตามความพอใจและอารมณ์ของตนเอง (ดัชนี คงทันดี, 2558, 2) จากรายงานของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ประจำปี 2559 ในภาพรวมพบว่าการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรจะเป็น คือครูมีความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งมาจากปัญหาในการบริหารงานบุคลากร การขอบบรรจุแต่งตั้ง การจัดอัตรากำลังเสริม การสอนไม่ตรงกับวิชาเอก ปัญหาดังกล่าวทำให้ครูผู้สอนมีภาระหน้าที่ใน การสอนและงานอื่นๆ มากขึ้น รวมถึงขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรยื่น คำร้องและโยกย้ายจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดปัญหาความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและการ จัดการเรียนการสอน ครูขาดขวัญกำลังใจผู้บริหารให้กำลังใจเฉพาะคนใกล้ชิด ขาดการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้บริหารบางรายใช้อำนาจตามความพึงพอใจของตนและบางคนสร้างอิทธิพลให้กับตัวเอง โดยคำนึงถึงเฉพาะประโยชน์ของบุคคลในกลุ่มตน ไม่ยึดหลักขององค์กรและหลักคุณธรรม (ศิราภรณ์ ยาแก้ว, 2561, 2)

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่ซึ่งมีประสบการณ์การบริหารน้อย ทำให้การบริหารจัดการด้านงานวิชาการเป็นไปอย่างด้อยประสิทธิภาพ ทั้งนี้เกิดจากสาเหตุสำคัญประการหนึ่งคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ซึ่งผู้บริหารไม่สามารถแก้ปัญหาได้เนื่องจากมีประสบการณ์น้อย หรือไม่สามารถนำหลักการบริหารมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารในสังกัดไม่สามารถจัดการกับปัญหาอัตราการออกกลางคันของ นักเรียนที่สูงได้ด้านการบริหารงาน

บุคคล ผู้บริหารยังไม่สามารถวางแผนและนำสู่การปฏิบัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารไม่สามารถพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีมาตรฐาน ทำให้ขาดการศรัทธาที่จะปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชา ธนสาร บัลลังก์ปัทมา (2564, ออนไลน์) กล่าวถึง ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารใหม่(ป้ายแดง) พบว่า เรื่องของการวางตน การสร้างศรัทธาให้เป็นที่ยอมรับระหว่างผู้บริหารและการยอมปฏิบัติตามของครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในองค์กรมีความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในองค์กร และความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร เกิดการแตกแยกแบ่งฝ่ายในองค์กร บุคลากรในองค์กรมีวัยที่ต่างกันระหว่างบุคลากรอาวุโสและบุคลากรรุ่นใหม่ สิริภา ไชยนุ้ย (2553, 3) จากการบรรจุและแต่งตั้งผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปีหรือที่เรียกว่า“ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ ” เป็นจำนวนมาก ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใช้อำนาจและเลือกใช้อำนาจไม่เหมาะกับสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใช้อำนาจกดขี่บังคับมากเกินไปจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคับข้องใจ ก้าวร้าวและไม่พอใจในการปฏิบัติงานจนทำให้เกิดการต่อต้านและทำให้ไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งหรือผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ การปฏิบัติงานของครูและบุคคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานั้นมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทและหน้าที่อยู่เสมอ โดยในแต่ละปีมีครูยื่นเรื่อง ขอย้ายโรงเรียนเสมอ มีเรื่องราวร้องเรียนและการสอบสวนเกี่ยวกับการกระทำผิดของข้าราชการครูเป็นจำนวนมาก ซึ่งสาเหตุเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของครูอาจารย์และผู้บริหารโรงเรียนอันก่อให้เกิดเป็นปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหา การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านการขาดภาวะผู้นำของผู้บริหารจนก่อให้เกิดการไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง การไม่ยุติธรรมในการเลื่อนเงินเดือน การขาดครูที่รวมถึงปัญหางานธุรการการเงิน การพัสดุที่เกิดจากการปฏิบัติผิดระเบียบการทุจริต หรือการบริหารงานที่ขาดประสิทธิภาพ (ลัดดาวัลย์ ใจไว, 2558, 6) ซึ่งสอดคล้องกับวิไลรัตน์ คันธาวัฒน์ (2560, 93) สาเหตุการย้ายของข้าราชการครูในเหตุผลด้านเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา สาเหตุเกิดการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการใช้อำนาจ การไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย และการขัดแย้งภายในองค์กร

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งสายบริหารสถานศึกษามีอายุค่อนข้างน้อย ประสบการณ์ทำงานยังมีไม่มากเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานในด้านต่างๆ ภาวะผู้นำที่หลากหลายที่จะทำให้เข้าใจถึงตัวบุคคล ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้อาจทำให้ผู้บริหารสถานศึกษายังไม่เป็นที่ยอมรับต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครั้งแรกกับการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์ตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการอยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา
3. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครั้งแรกที่ส่งผลต่อการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา
4. เพื่อศึกษารูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครั้งแรกที่ส่งผลต่อการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาที่บรรจุแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2564 จำนวน 695 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาที่บรรจุแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2564 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยได้จากการเปิดตารางขนาดตัวอย่างของ เครซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, 608) ได้สถานศึกษาจำนวน 248 แห่ง จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ภูมิภาคเป็นชั้นในการสุ่ม ใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้ผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 1 คน (Osborne, 2008, 92) คือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 496 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบไปด้วย

1. แบบประเมินตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

2. แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 100 องค์ประกอบ ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ท (Likert’s rating scale) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหาโดยให้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งโดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า 0.67 ขึ้นไป นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

3. แบบสอบถามหาการส่งผลของตัวแปร แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 องค์ประกอบ โดยมีตัวแปรย่อยในแต่ละองค์ประกอบรวม 40 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 8 องค์ประกอบ โดยมีตัวแปรย่อยในแต่ละองค์ประกอบรวม 85 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ท (Likert’s rating scale) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง

ของเนื้อหา (Content Validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหา โดยให้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งโดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า 0.67 ขึ้นไป นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

4. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครั้งแรกที่ส่งผลต่อการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ และแนวคำถามประกอบการสนทนาที่มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 อันดับ โดยใช้รูปแบบการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (Dual-response format) ความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. การเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) มีวิธีการดังนี้

ผู้วิจัยจัดทำเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีประเมินผ่าน google form และส่ง paper ทางไปรษณีย์ โดยแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์และคำอธิบายในการทำแบบสอบถาม รวมกับแบบสอบถาม ลงในระบบ google form และแนบฉบับเอกสารส่งไปทางไปรษณีย์ พร้อมแนบซองติดแสตมป์ ส่งกลับถึงผู้วิจัย และผู้วิจัยประสานงานทางโทรศัพท์ เพื่อชี้แจงแนวทางการตอบแบบสอบถาม และกำหนดเวลาในการส่งกลับหากล่าช้า ผู้วิจัยจะติดตามไปขอรับยังหน่วยงานด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาใช้การคำนวณโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอเป็นรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยใช้ค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ ความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์เชิงสำรวจ (Explanatory Factor Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์ตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ อำนาจตามตำแหน่ง อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจบังคับ อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจตากฎหมาย อำนาจเฉพาะบุคคล และอำนาจการให้รางวัล

ตอนที่ 2 การสังเคราะห์ประกอบของการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา

องค์ประกอบที่ 1 “การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา” มีตัวแปรสำคัญบรรยาย จำนวน 16 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.806-0.835 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigen values) เท่ากับ 32.843 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (percent of variance) เท่ากับ 32.843 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (cumulative % of variance) เท่ากับ 32.843

องค์ประกอบที่ 2 “การปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้การสั่งการจากผู้บริหาร”มีตัวแปรสำคัญบรรยาย จำนวน 13 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.786-0.805 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigen values) เท่ากับ 32.843 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (percent of variance) เท่ากับ 22.515 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (cumulative % of variance) เท่ากับ 22.515

องค์ประกอบที่ 3 “การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาแบบกัลยาณมิตร” มีตัวแปรสำคัญบรรยาย จำนวน 11 ตัวแปร เรียงลำดับ ความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบ(factor loading) มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.752-0.786 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigen values) เท่ากับ 4.444 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (percent of variance) เท่ากับ 4.444 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (cumulative % of variance) เท่ากับ 59.802

องค์ประกอบที่ 4 “การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของผู้บริหาร” มีตัวแปรสำคัญบรรยาย จำนวน 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.698-0.751 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigen values) เท่ากับ 3.045 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (percent of variance) เท่ากับ 3.045 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (cumulative % of variance) เท่ากับ 62.846

องค์ประกอบที่ 5 “การปฏิบัติตามกฎ ของผู้ใต้บังคับบัญชา” มีตัวแปรสำคัญบรรยาย จำนวน 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.774-0.819 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigen values) เท่ากับ 2.231 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (percent of variance) เท่ากับ 2.231 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (cumulative % of variance) เท่ากับ 65.078

องค์ประกอบที่ 6 “การกำหนดนโยบาย เป้าหมายของผู้บริหาร” มีตัวแปรสำคัญบรรยาย จำนวน 11 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.731-0.767 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigen values) เท่ากับ 1.787 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (percent of variance) เท่ากับ 1.787 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (cumulative % of variance) เท่ากับ 66.864

องค์ประกอบที่ 7 “แรงจูงใจในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน” มีตัวแปรสำคัญบรรยาย จำนวน 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.661-0.731 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigen values) เท่ากับ 1.690 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (percent of variance) เท่ากับ 1.690 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (cumulative % of variance) เท่ากับ 68.554

องค์ประกอบที่ 8 มี “การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ” ตัวแปรสำคัญบรรยาย จำนวน 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.607-0.686 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigen values) เท่ากับ 1.425 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (percent of variance) เท่ากับ 1.425 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร (cumulative % of variance) เท่ากับ 69.979

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งครั้งแรกที่ส่งผลต่อการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (beta) และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์การยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา

ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	S.E.	t	Sig.
ค่าคงที่	1.578		0.114	13.832	0.000**
อำนาจบังคับ (X_3)	0.196	0.248	0.050	3.892	0.000**
อำนาจข้อมูลข่าวสาร (X_6)	0.218	0.265	0.047	4.654	0.000**
อำนาจอ้างอิง (X_4)	0.121	0.155	0.054	2.264	0.024*
อำนาจการให้รางวัล (X_2)	0.094	0.117	0.042	2.223	0.027*

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครั้งแรกที่ส่งผลต่อการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา เขียนเป็นสมการถดถอยจากคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_{tot} = 1.578 + 0.196(X_3) + 0.218(X_6) + 0.121(X_4) + 0.094(X_2)$$

และเขียนเป็นสมการถดถอยคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_{tot} = 0.248(X_3) + 0.265(X_6) + 0.155(X_4) + 0.117(X_2)$$

ตอนที่ 4 รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครั้งแรกที่ส่งผลต่อการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา

รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครั้งแรกที่ส่งผลต่อการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา มีความเหมาะสมของรูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครั้งแรกที่ส่งผลต่อการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิรายบุคคลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38 , **S.D.** = 0.55) และความเป็นไปได้ ของรูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครั้งแรกที่ส่งผลต่อการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิรายบุคคลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49 , **S.D.** = 0.49)

อภิปรายผลการวิจัย

1. การสังเคราะห์ตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบ 8 ด้านได้แก่ อำนาจตามตำแหน่ง อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจบังคับ อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจเฉพาะบุคคล และอำนาจการให้รางวัล ที่เป็นเช่นนี้เพราะการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องมีการคัดเลือกในการดำรงตำแหน่งนี้ ซึ่งต้องผ่านกระบวนการคัดกรอง การคัดเลือกโดยการทดสอบด้านความรู้ความสามารถทั่วไป กฎหมายเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน ความสามารถในการบริหารงาน สมรรถนะทางการบริหาร และการเลือกสรรบุคคลที่มีความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง ทำให้

ได้มีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพ และมี ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้สามารถบริหารงานภายในสถานศึกษาให้ขับเคลื่อนไปได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ เฮอร์เซย์ (Hersey, 2013, 352) ได้เสนอฐานหรือแหล่งที่เกิดอำนาจมี 7 ด้านดังนี้ 1. การใช้อำนาจการบังคับ (coercive power) 2. การใช้อำนาจจากการเชื่อมโยง 3. การใช้อำนาจการให้รางวัล (reward power) 4. การใช้อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) 5. การใช้อำนาจอ้างอิง (referent power) 6. การใช้อำนาจการให้ข่าวสารข้อมูล (information power) 7. การใช้อำนาจเชี่ยวชาญ (expert power) และยุคล์ (Yukl, 2013, 191-196) ได้เสนอฐานที่เป็นแหล่งที่เกิดพลังอำนาจอยู่ 8 ฐานได้แก่ 1.อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) 2. อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) 3. อำนาจการบังคับ (Coercive Power) 4. อำนาจอ้างอิง (Referent Power) 5. อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert Power) 6. อำนาจข้อมูลข่าวสาร (Information Power) 7. อำนาจการจัดการเชิงสถานการณ์ (situation engineering) 8. อำนาจตามตำแหน่งและอานาจส่วนบุคคล (Position and Personal Power)

2. องค์ประกอบของการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา

ผลการวิเคราะห์พบว่า องค์ประกอบของการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 2) การปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้การสั่งการจากผู้บริหาร 3) การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาแบบกัลยาณมิตร 4) ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของผู้บริหาร 5) การปฏิบัติตามกฎ ของผู้ใต้บังคับบัญชา 6) กำหนดนโยบายเป้าหมายของผู้บริหาร 7) แรงจูงใจในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน และ 8) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ องค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบดังกล่าว เป็นไปตามสมมติฐาน ของการวิจัยที่ว่า องค์ประกอบองค์ประกอบของการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นพหุองค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสมตามเหตุผลของตัวแปรที่อธิบายคุณลักษณะขององค์ประกอบ ได้ในแนวทางเดียวกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะการบริหารงานทุกองค์กรต้องมุ่งการแสวงหาความร่วมมือต่อกันทั้งในส่วนของผู้บริหารในฐานะที่ เป็นผู้บังคับบัญชา และเป็นผู้นำขององค์กรที่จำต้องนำพาองค์กร โดยเฉพาะการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่ผู้บังคับบัญชา ได้ทราบเหตุของการยอมปฏิบัติตามก็จะสามารถล่วงรู้ความต้องการที่เป็นพื้นฐานของการยอมปฏิบัติ ตามของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง และสามารถวิเคราะห์สภาพองค์กรของตนเองได้อย่างมี ทิศทาง และสามารถที่จะตั้งรับ หรือปรับกลวิธีเตรียมการเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานภายในองค์กรได้ สอดคล้องกับ กนกพร พิริยวุฒิกรอุดม (2558, 198) ได้ทำการวิจัยเรื่องการส่งเสริมการยอมปฏิบัติตามในองค์กรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรทางการศึกษามีจำนวน 7 องค์ประกอบ คือ 1) องค์กรแห่งการสร้างความร่วมมือ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา 3) คุณลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชา 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) นโยบายที่ปฏิบัติได้6) ประโยชน์ เกื้อกูลอื่น ๆ และ 7) การบังคับ

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครั้งแรกที่ส่งผลต่อการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา

จากผลการวิจัยที่พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครั้งแรกที่ส่งผลต่อการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครั้งแรกส่งผลต่อการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะ อำนาจเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน เพราะไม่

ว่าการดำเนินชีวิตประจำวันหรือการดำเนินงานในองค์กร จะต้องมีอำนาจเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเสมอ โดยเฉพาะผู้บริหารในบางสถานการณ์ อาจจะใช้อำนาจตามกฎหมายเพียงอย่างเดียวไม่ได้ จำเป็นต้องใช้อำนาจในการ ให้รางวัล อำนาจในการบังคับ อำนาจชอบธรรมตามกฎหมาย อำนาจในความเชี่ยวชาญ อำนาจในการอ้างอิงเพื่อจะ ให้การใช้อำนาจนั้นส่งผลดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพล พึ่งพานิช (2562, 230) ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เรียงตามอิทธิพลจากมากไปน้อย คือ 1) อำนาจความเชี่ยวชาญ 2) อำนาจการอ้างอิง 3) อำนาจการบังคับ และ 4) อำนาจข้อมูลข่าวสาร

4. รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครั้งแรกที่ส่งผลต่อการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา

รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครั้งแรกที่ส่งผลต่อการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา มีส่วนประกอบที่สำคัญ 6 ส่วนได้แก่ 1) ชื่อรูปแบบ 2) หลักการและความสำคัญ 3) วัตถุประสงค์ 4) องค์ประกอบรูปแบบ 5 องค์ประกอบคืออำนาจบังคับ อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล 5) แผนภาพรูปแบบและการนำไปใช้ 6) ประโยชน์ที่ได้รับ ส่วนผลการประเมินรูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครั้งแรกที่ส่งผลต่อการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาทีดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนครั้งแรก ควรศึกษาและเลือกใช้อำนาจทีส่งผลต่อขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานของครู คือ ควรเลือกใช้อำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารควรเสริมแรงให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ตั้งรางวัลจากโครงการหรือจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น และควรให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง และ การกำหนดวันลาพักผ่อนและการมอบหมายงานที่น่าสนใจให้ทำเป็นการกระตุ้นให้ครูตั้งใจปฏิบัติมากขึ้น และการใช้อำนาจตามกฎหมายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ และมีความพึงพอใจซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิพลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนครั้งแรก ควรใช้อำนาจการบังคับให้น้อยที่สุดและกรณีจำเป็นเท่านั้น เพราะถ้าหากใช้อย่างไม่เหมาะสมจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการต่อต้านส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยของการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ควรวิจัยด้านกลยุทธ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของงาน

เอกสารอ้างอิง

สิริภา ไชยนุ้ย. (2553). **การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วันชัย มีชาติ. (2552). **การบริหารองค์การ** .กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์.

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ:Life Model Operational Leadership: Life Model**. กรุงเทพฯ: วิสต้า อินเตอร์ปริ้นท์.

กนกพร พิริยวุฒิกรอุดม. (2558). **การส่งเสริมการยอมปฏิบัติตามในองค์กรทางการศึกษา**. (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Acosta, M. (2020). **An examination of the relationship between power and leadership among educators**. Texas: Our Lady of the Lake University San Antonio.

Anter, A. (2014). **Max Weber's Theory of the Modern State.** London: Palgrave Macmillan.

Ayanna, M. (2020). **Principle of Human Resource Development**. Cambridge, M.A.: Perseus.

Bendix, R. (1988). *W***ork and Authority in Industry: Managerial Ideologies in the Course of Industrialization**. [n.d.]

Barnard Chester. (1938). **General and social system. New Brunswick**, N.J. Ruger University press.

Dowse, R. E., & Hughes, J. A. (1972). **Political Sociology**. Toronto: John Wiley & Sons.

Dudley, C. (2000). **Effective Leadership**. Texas: Gulf Publishing Company.

Etzioni, A. (1975). **A comparative analysis of Complex organizations.** New York: Free Press.

Fayol, H. (1949). **General and Industrial Management**. London: Sir Issac Pitman & Sons.

George, J. M., & Jones, G.R. (2006). **Contemporary Management**. New York: McGraw-Hill/Irwin.

Graham, R. M. (2015). **Human Resource Management**. (9thed.). Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.

Griffin, W., & Moorhead, G. (2006). **Organizational Behavior: Managing People and Organizations (8thed.)**. New York: Houghton Mifflin Company.

Guishan, S. (2001). ***Management Principle and Practices*.** [n.d.]

Hersey, P. (2013). **Management of organizational behavior**. New Jersey: Prentice-Hall Ingo Pies.

Henry, J. M. (2017). **Human Resource Management**. (10thed.). Boston: McGraw-Hill Irwin.

Hill, E.T. (2009)**. The Blackwell Guide to Kant's Ethics.** Oxford: Black well Publishing Ltd.

James L**.** (2011)**. Power of the Presidency.** New York: Macmillan Publishing Company.

Kelman, C. H. (1958). **Compliance identification and internalization: Three processes of altitude change**. journal of conflict R. Solution.

Kemp, J. & other. (2021). ***Global Midwifery: Principles, Policy, and Practice*. Switzerland.** The registered company spring nature.

Khan, A. H. (2008). **An introduction to Public Administration.** Maryland: University Press America.

Koslowski, P. (2011). **Corporate Citizenship and New Governance: The Political Role of Corporation.** New York: Springer Dordrecht Heidelberg.

Meechart, W. (2019). **Management of organization**. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.

Nontanaphorn, P. (2013). **Life Model Operational Leadership**. Bangkok: Vista interprint.

Olmstead, A. J. (2000). **Executive Leadership**. Texas: Gulf Publishing Company.

Osborne, J. (2008). **Best Practices in Quantitative Methods**. Sage Publications, Inc.

Prasad, P. (1997). **Managing the Organizational Melting Pot: Dilemmas of Workplace Diversity**. California: Sage Publications.

Pebody, J. A. (2000). **Total Quality in Managing Human Resources**. Delray Beach, Fla: St. Lucie Press.

Poper, M. (2012). **Fact and Fantasy about Leadership.** Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.

Robert, N. L. (2005). **Human Relationship in Organization**. Applications and Skill Building.

Skinner, B. F. (1974). **About behaviors.** New York: Knopf.

Sharp, T. A. (1973). **Organizational Behavior**. New Jersey: Prentice Hall.

Sylvia, D. (2010). **Leadership through the Ages**. Long Grove: Waveland Press.

Steers, M. R. & Sanchez-Runde, J. (2013). **Management across cultures: Developing Global competencies**. New York: Cambridge University.

Robbins, P. S. (1983). **Essentials of Organizational Behavior**. Englewood Cliffs: Prentice Hall, Inc.

Roger A. Lohmann, A.R. & Lohmann, N. (2002). **Social Administration.** New York: Columbia University Press.

Yulk, J.H. (2013). **The Structure of Sociological Theory**. Illinois: Dancy Press.