

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีกับบรรยากาศองค์การของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
The Use of Power by Female Administrators of Educational
Institutions and The Organizational Climate of Educational
Institutions Under Songkhla Primary Educational Service Area
Office 2

^{1*}สุลิษา เกิดแสงสุริยงค์ Sulisa Kerdseangsuriyong

^{2**}ชนัฐ พรหมศรี Chanat Promsri

^{3***}เชาวนี แก้วมะโน Chaowanee Kaewmano

^{1,2,3}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2,3}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

*First author, e-mail: sulisa.ker072@hu.ac.th

Corresponding author, e-mail: **chanat@hu.ac.th ***chaowanee@hu.ac.th

Received April 18, 2025; Revised May 6, 2025; Accepted: August 15, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการสร้างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 115 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี เท่ากับ .881 ค่าความเชื่อมั่นด้านบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา เท่ากับ .942 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ส่วนวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน



โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษา จำนวน 1 คน ศึกษาพิเศษผู้รับผิดชอบงานด้านการจัดการศึกษา จำนวน 1 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.18$) 2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.25$) 3) ความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ($r_{X,Y} = .756^{**}$) และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักกฎหมายในการบริหารโดยคำนึงถึงความยุติธรรม ใช้การให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ เป็นแบบอย่างที่ดีด้วยคุณธรรมและจริยธรรม นำความเชี่ยวชาญมาพัฒนาการบริหาร และบังคับใช้กฎระเบียบอย่างเหมาะสม แนวทางเหล่านี้ส่งเสริมความไว้วางใจ ความร่วมมือ และบรรยากาศที่ดีภายในสถานศึกษา

คำสำคัญ: การใช้อำนาจ; บรรยากาศองค์การ; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study female school administrators' power utilization levels, 2) to examine educational institutions' organizational climate, 3) to analyze the relationship between female administrators' power utilization and organizational climate, and 4) to identify approaches female administrators' power use in creating positive school climates. Using Qualitative Research and Quantitative Research, data was collected from 115 respondents through stratified random sampling with questionnaires (reliability coefficients: power utilization .881, organizational climate .942). Analysis included descriptive statistics and Pearson's correlation. Qualitative data came from in-depth interviews with 5 key informants selected through purposive sampling: 1 Deputy Director of the Educational Service Area Office, 1 educational supervisor responsible for educational management, and 3 school directors. Content analysis was used to analyze the qualitative data. Findings showed: 1) Female administrators' power utilization was high overall ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.18$). 2) Organizational climate was high overall ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.25$). 3) A significant positive correlation existed between power utilization and organizational climate. statistically significant at the .01 level ($r_{X,Y} = .756^{**}$) and 4) Female administrators effectively used legal principles with fairness, reward-based

motivation, ethical leadership, professional expertise, and appropriate rule enforcement-fostering trust, cooperation, and positive school atmospheres.

Keywords: Power Utilization; Organizational Climate; Female School Administrators

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาในประเทศไทยมีการพัฒนาและปฏิรูปอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยเฉพาะการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) มาตรา 39 ส่งผลให้สถานศึกษามีอิสระในการจัดการศึกษา การบริหารบุคลากร และการพัฒนาทรัพยากรให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2545) การกระจายอำนาจดังกล่าวยังเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสามารถเลือกใช้แนวทางการบริหารที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ดังที่พิชญา พรหมเจริญ (2564) ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสตรีมีความสามารถในการทำงานมีผลงานการทำงาน พร้อมทั้งได้รับรางวัลจากด้านต่างๆ เป็นสิ่งที่พิสูจน์ได้ว่าตนมีความสามารถในการทำงาน โดยเฉพาะความเป็นสตรี หากมีผลงานก็จะสามารถทำให้ผู้บริหารระดับสูง และระดับเดียวกันเกิดความเชื่อมั่นพร้อมทั้งเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ อีกทั้งยังสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนา คุณภาพการศึกษา ขณะเดียวกัน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 27 ได้มอบอำนาจหน้าที่ให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ในการดูแลการบรรจุ การเลื่อนตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งส่งผลให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส และรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งยังเสริมสร้างบทบาทของผู้บริหารสตรีในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างมีคุณภาพ บนพื้นฐานของจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อองค์กรอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547)

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในบริบทที่ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจอย่างเหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจ การยอมรับ และความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การทำงานที่ราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ดังที่อารียา เขียดเขียว (2564) ระบุว่าการใช้อำนาจได้อย่างเหมาะสม ถูกคน ถูกเวลา และบริหารจัดการด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้บรรยากาศองค์การเอื้อต่อการแสดงศักยภาพของบุคลากรและการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑาณัฐ นาคเรือง (2564) ที่กล่าวว่า บรรยากาศแบบเปิดส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจและความมั่นใจใน



การปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ในสภาพสังคมปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาศรีมีบทบาทสำคัญเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในด้านการสร้างเครือข่าย การแสดงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นผลจากประสบการณ์การทำงานและผลงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ดังที่พิชญา พรหมเจริญ (2564) ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาศรีสามารถทำงานร่วมกับชุมชนได้ พร้อมลงไปช่วยเหลือในทุกกิจกรรมการทำงาน ด้วยจากลักษณะนิสัยของตนที่ปรับตัวเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้จนเป็นที่ยอมรับในสังคม โดยผู้บริหารสถานศึกษาศรีจะมีความอ่อนน้อมถ่อมตน เข้าหาผู้ใหญ่ให้เกียรติและเคารพในสิ่งที่แนะนำมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาและชุมชนสามารถอยู่ร่วมกันได้และพึงพาอาศัยกันทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ตรงตามเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ซึ่งส่งผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษา โดยบางโรงเรียนมีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ขณะที่บางโรงเรียนมีการขาดแคลนอัตรากำลังโดยเฉพาะในโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน ปัญหานี้เกิดจากข้อจำกัดในการจัดสรรอัตรากำลังครูที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการวิชาเอกและการขาดแคลนตำแหน่งว่างสำหรับการบรรจุ ข้าราชการครูต้องรับภาระงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดความตึงเครียดและความไม่พึงพอใจในงาน ทำให้การใช้ทรัพยากรบุคคลและการกระจายอัตรากำลังที่เหมาะสมกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในสถานศึกษา

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศรีกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จากปัญหาความไม่สมดุลในอัตรากำลังของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กล่าวถึงจากการศึกษารายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สามารถเป็นจุดที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาศรีใช้บทบาทของตนในการสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหา และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดความเข้าใจรูปแบบการใช้อำนาจที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาศรี และผลกระทบที่มีต่อบรรยากาศการทำงานในองค์การ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
4. เพื่อศึกษาแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการสร้างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 มีจำนวน 65 โรง

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 65 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 56 คน จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Sampling Random) ตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรม G* Power Analysis จำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา โดยให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายถูกในช่องว่างตามตัวเลือกที่กำหนดให้ในแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านอำนาจตามกฎหมาย 2) ด้านอำนาจจากการให้รางวัล 3) ด้านอำนาจจากการอ้างอิง 4) ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ และ 5) ด้านอำนาจจากการบังคับ จำนวน 27 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน



ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านการสนับสนุน 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านการให้รางวัล และ 5) ด้านความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 30 ข้อ

1.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ นิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมี ค่าเท่ากับ 0.903

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากผู้อำนวยการหลักสูตร คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากข้าราชการครู ในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาสตรีนำหนังสือจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่ไปยังข้าราชการครูในสังกัดเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยใช้ Google Form จำนวน 115 ชุด ซึ่งส่งผ่าน ระบบไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (My Office) หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและ สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความ ถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 115 ฉบับ จากนั้น นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล ทางสถิติและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย จำนวน 5 คน โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Selection) มีคุณสมบัติดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาการบริหาร การศึกษา 2) มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป รวม 5 คน ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษา จำนวน 1 คน ศึกษาพิเศษผู้รับผิดชอบงาน ด้านการจัดการศึกษา จำนวน 1 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบ สัมภาษณ์ โดยถามในประเด็นต่อไปนี้ คือ ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานด้าน การบริหาร ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบประเมินความครบถ้วน ถูกต้องของ เนื้อหา และโครงสร้างของข้อคำถาม (Content Validity)

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ จากผู้อำนวยการหลักสูตร คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชบุรี ส่งถึงรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่ การศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย พร้อมแนบบำหนดการสัมภาษณ์ จากนั้นส่งประเด็นสัมภาษณ์ล่วงหน้า ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเวลา 1-2 ชั่วโมงต่อคน

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำเสนอเป็นความเรียง เพื่อรวบรวมเป็นแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

(n = 115)

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{X}$	SD	
1. อำนาจตามกฎหมาย	4.26	0.28	มาก
2. อำนาจจากการให้รางวัล	4.31	0.32	มาก
3. อำนาจจากการอ้างอิง	4.27	0.28	มาก
4. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ	4.23	0.28	มาก
5. อำนาจจากการบังคับ	3.96	0.13	มาก
รวม	4.20	0.18	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.18$) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านอำนาจจากการให้รางวัล ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.32$) มีระดับความ คิดเห็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านอำนาจจากการอ้างอิง ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.28$) และน้อยที่สุด คือ ด้านอำนาจจากการบังคับ ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.13$) ตามลำดับ



2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{X}$	SD	
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.29	0.27	มาก
2. ด้านการสนับสนุน	4.28	0.31	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.37	0.36	มาก
4. ด้านการให้รางวัล	4.35	0.30	มาก
5. ด้านความผูกพันต่อองค์การ	4.41	0.25	มาก
รวม	4.34	0.25	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.25$) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.25$) มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.36$) และน้อยที่สุด คือ ด้านการสนับสนุน ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.31$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้านระหว่างการใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษาสตรีกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้านระหว่างการใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษาสตรีกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

การใช้อำนาจผู้บริหาร สถานศึกษาสตรี	บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา					
	โครงสร้าง องค์การ	การ สนับสนุน	ความ รับผิดชอบ	การให้ รางวัล	ความ ผูกพันต่อ องค์การ	รวม (Y)
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	
อำนาจตามกฎหมาย (X ₁)	.586**	.326**	.450**	.358**	.441**	.520**

อำนาจจากการให้ รางวัล (X_2)	.541**	.252**	.169	.400**	.466**	.425**
อำนาจจากการอ้างอิง (X_3)	.577**	.417**	.510**	.488**	.637**	.630**
อำนาจจากความ เชี่ยวชาญ (X_4)	.474**	.506**	.583**	.607**	.400**	.632**
อำนาจจากการบังคับ (X_5)	.162	.150	.115	.236*	.119	.189*
รวม (X)	.747**	.516**	.575**	.648**	.662**	.756**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ ค่อนข้างสูง ($r_{X,Y} = .756$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารใช้อำนาจในรูปแบบที่เหมาะสม บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาก็มีแนวโน้มเป็นไปในทางที่ดีขึ้น

4. แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการสร้างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีดังนี้

4.1 ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีที่มีความเชี่ยวชาญจะได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจในการบังคับ แต่สามารถสร้างบรรยากาศองค์การที่เต็มไปด้วย ความไว้วางใจ ความเคารพ และความร่วมมือ การนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการบริหาร ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความเข้มแข็งของสถานศึกษาในระยะยาว

4.2 ด้านอำนาจจากการอ้างอิง ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีใช้อำนาจจากการอ้างอิงโดยการเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการทำงาน ทัศนคติ จริยธรรม และบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ รวมถึงการแต่งกายที่เหมาะสมตามระเบียบและกาลเทศะ ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้บรรยากาศในสถานศึกษามีความสงบเรียบร้อย เต็มไปด้วยพลังบวก ความกระตือรือร้น แรงบันดาลใจ และความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

4.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาสตรียึดหลักกฎหมายเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารสถานศึกษา โดยคำนึงถึงระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและโปร่งใสในองค์กร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นลดความตึงเครียดและสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งผลให้โรงเรียนมีบรรยากาศที่มั่นคง เป็นธรรม



4.4 ด้านอำนาจจากการให้รางวัล ผู้บริหารสถานศึกษาศรีใช้แนวทางการให้รางวัลที่เน้นการให้รางวัลที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ทั้งในรูปแบบของคำชมเชย การให้กำลังใจ การยกย่องผ่านเกียรติบัตร ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานผลที่ได้คือบรรยากาศของสถานศึกษาที่ เต็มไปด้วยความกระตือรือร้น ความสามัคคี และความพึงพอใจในงานของบุคลากร

4.5 ด้านอำนาจจากการบังคับ ผู้บริหารสถานศึกษาศรีมีความจำเป็นในการสร้างระเบียบวินัยและการควบคุมการทำงาน ในขณะเดียวกัน การขอความร่วมมือและการมอบหมายงานตามความถนัดจะช่วยลดความกดดันและทำให้สถานศึกษามีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของและเข้าใจเหตุผลของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ สุดท้าย การใช้อำนาจที่เหมาะสมจะช่วยสร้างองค์กรที่มีความเข้มแข็ง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การใช้อำนาจในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมและสมดุลไม่เพียงแต่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติของบุคลากรในองค์กร หากผู้บริหารสามารถใช้อำนาจในการนำองค์กรอย่างมีคุณธรรม มีความยุติธรรม และสามารถสร้างแรงบันดาลใจได้ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในผู้นำ มีแรงจูงใจในการทำงาน และเกิดบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาและความร่วมมือภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร พลสิน ได้วิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน (ศิริพร พลสิน, 2565) จากงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศรีอย่างเหมาะสม มีคุณธรรม และยุติธรรม ส่งผลในเชิงบวกต่อการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา อีกทั้งยังสามารถยกระดับสมรรถนะของบุคลากร และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในองค์กรการศึกษา

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติงานอย่าง

เต็มๆเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ความร่วมมือดังกล่าวยังช่วยส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพงษ์ วังทะพันธ์ ได้วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ธนพงษ์ วังทะพันธ์, 2564) จากงานวิจัยดังกล่าวสามารถอภิปราย บรรยากาศองค์การที่ดีมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรักเป็นเจ้าขององค์กร และเอื้อต่อการพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยิ่งย่น

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับองค์กร การใช้อำนาจของผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อการทำงานของครู บุคลากร และนักเรียน หากผู้บริหารสามารถใช้อำนาจในรูปแบบที่เหมาะสมและสมดุล จะทำให้บรรยากาศในสถานศึกษามีแนวโน้มดีขึ้น ซึ่งนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความร่วมมือระหว่างบุคลากร และการพัฒนาของโรงเรียนในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของลูกมาน ดอเลาะ ได้วิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายทางการศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ลูกมาน ดอเลาะ, 2564) จากงานวิจัยดังกล่าวสามารถอภิปราย การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม มีผลโดยตรงต่อการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี ซึ่งบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและความไว้วางใจภายในองค์กรนั้น เป็นผลมาจากภาวะผู้นำที่มีคุณภาพ และสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้



4.1 แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการสร้างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีใช้ความรู้และทักษะในการบริหารจัดการเพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่ความก้าวหน้า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา จะได้รับความเชื่อมั่นจากบุคลากร การเน้นการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้แนวทางการบริหารใหม่ๆ ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บรรยากาศองค์การมีความมั่นคงและเอื้อต่อการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกไคย์ เกิดโกคา ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผลการวิจัยพบว่า อำนาจจากความเชี่ยวชาญ คือ ผู้บริหารที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งผ่านการคัดเลือกอีกทั้งยังมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาจึงทำให้มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารการศึกษา อีกทั้งผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ และผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (โกไคย์ เกิดโกคา, 2566)

4.2 แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการสร้างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านอำนาจจากการอ้างอิง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีเน้นการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยใช้คุณธรรมและจริยธรรมเป็นพื้นฐานในการบริหารงาน ผู้บริหารที่มีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบจะได้รับความไว้วางใจจากบุคลากร นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมาเรียม หลำติน ได้วิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความไว้วางใจในผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า อำนาจจากการอ้างอิง เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของลักษณะหรือบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ครูเกิดการยอมรับ เคารพ ศรัทธา และประทับใจในบุคลิกภาพ พฤติกรรมและคุณงามความดีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเชื่อว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน (มาเรียม หลำติน, 2562)

4.3 แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการสร้างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสตรียึดถือกฎหมายและระเบียบข้อบังคับเป็นแนวทางหลักในการบริหาร โดยเน้นความโปร่งใสและยุติธรรมในการดำเนินงาน ซึ่งช่วยสร้างระเบียบวินัยในโรงเรียน ผู้บริหารไม่ได้ใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการควบคุมเพียงอย่างเดียว แต่ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ

แสดงความคิดเห็น และปรับใช้กฎระเบียบให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เพื่อให้เกิดการยอมรับ และปฏิบัติตามโดยสมัครใจ ส่งผลให้บรรยากาศองค์การมีความเป็นธรรมและเป็นมิตร

4.4 แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการสร้างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านอำนาจจากการให้รางวัล คือ ผู้บริหารให้การให้รางวัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการจูงใจบุคลากร โดยไม่ได้จำกัดเฉพาะค่าตอบแทนทางการเงิน แต่ยังรวมถึงคำชื่นชม การให้โอกาสในการพัฒนา และการมอบเกียรติยศในที่ประชุม วิธีการนี้ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ลดความตึงเครียด และทำให้บุคลากรมีความรักดีต่อองค์กรมากขึ้น การให้รางวัลที่ยุติธรรมและโปร่งใสจึงเป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของสันติพร ส่อสืบ ได้วิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสตรีเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ สามารถให้ความรู้และคำแนะนำการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี มีการบริหารจัดการด้านการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะในการปฏิบัติงานของครู และผู้บริหารสตรีต้องได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น สามารถใช้ความเชี่ยวชาญในการชักจูงให้ปฏิบัติตามโดยบุคคลลักษณะเฉพาะของผู้บริหารสตรีเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่สูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตื่นตัวต่อการพัฒนา เป็นคนทันสมัย ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ขวนขวายหาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโลกอยู่เสมอ จึงทำให้ผู้บริหารสตรีมีความเชี่ยวชาญในการบริหารงาน (สันติพร ส่อสืบ, 2565)

4.5 แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการสร้างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านอำนาจจากการบังคับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีใช้การบังคับเฉพาะในกรณีจำเป็น เช่น การควบคุมระเบียบวินัยของโรงเรียน แต่จะไม่ใช้วิธีการที่เข้มงวดเกินไปโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบ ผู้บริหารเลือกใช้แนวทางที่สร้างสรรค์ โดยมีการกำหนดกฎระเบียบที่ชัดเจนและโปร่งใส รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทบทวนพฤติกรรมและพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมก่อนที่จะดำเนินมาตรการทางวินัย วิธีการนี้ช่วยให้บุคลากรเข้าใจเหตุผลของกฎระเบียบและปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจ ส่งผลให้บรรยากาศองค์การมีความเป็นระเบียบและลดความตึงเครียดในการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสตรีมีแนวโน้มใช้อำนาจเชิงบวก ได้แก่ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจจากการอ้างอิง และอำนาจตามกฎหมาย มากกว่าอำนาจจากการให้รางวัล และอำนาจจากการบังคับหรือ ซึ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากร เช่น บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ บรรยากาศของการมีส่วนร่วม บรรยากาศของความ

มั่นคงและเอื้อต่อการพัฒนา และการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสตรีกับบุคลากร โดยลักษณะการใช้อำนาจดังกล่าวสะท้อนถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีที่เน้นความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา อย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 อำนาจเชิงบวกของผู้บริหารสตรีกับการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ

บทสรุป

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาโดยเฉพาะในด้านความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความรู้สึกมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารเพศหญิงมีแนวโน้มใช้อำนาจในเชิงบวกมากกว่าการใช้อำนาจในเชิงบังคับ ไม่ว่าจะเป็นอำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจจากการอ้างอิง หรืออำนาจตามกฎหมาย ซึ่งล้วนแต่เป็นอำนาจที่ตั้งอยู่บนฐานของความรู้ ความสามารถ ความน่าเชื่อถือ และคุณธรรม ส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ยอมรับ และพร้อมให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ บรรยากาศองค์การที่ดีจึงเกิดขึ้นจากการบริหารที่เน้นการสื่อสารแบบเปิดกว้าง การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการสร้างสายสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร แนวทางการบริหารเช่นนี้สะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ใส่ใจ เห็นอกเห็นใจ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งนอกจากจะลดความตึงเครียดในการทำงานแล้ว ยังช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจ และการมีส่วนร่วมในเป้าหมายของโรงเรียนอย่างยั่งยืน ดังนั้น การใช้อำนาจเชิงบวกอย่างเหมาะสมจึงถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในบริบท

ของการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการผู้นำที่มีทั้งความสามารถทางวิชาการและความเข้าใจในมนุษย์ควบคู่กันไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับกลยุทธ์การใช้อำนาจให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยเน้นการสื่อสารเชิงบวกและการเจรจาต่อรองแทนการใช้อำนาจจากการบังคับ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากบุคลากร รวมถึงกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นธรรม สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อเสริมสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วมในองค์กร
2. หน่วยงานที่กำกับดูแล เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ และอำนาจจากการให้รางวัล เพื่อจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการสนับสนุนบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การให้คำปรึกษา การเสนอแนะเชิงบวก และการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความร่วมมือ
2. สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศองค์การ โดยการลดการใช้อำนาจจากการบังคับ และส่งเสริมอำนาจในรูปแบบที่สร้างแรงจูงใจเชิงบวก เช่น การยกย่องชมเชย หรือโอกาสในการเติบโตทางวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- จุฑาณัฐ นาคเรือง. (2564). “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2”. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธนัทพงษ์ วัชระพันธ์อยู่. (2564). “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม”. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิชญา พรหมเจริญ. (2564). “ภาวะผู้นำของสตรีในบทบาทการบริหารสถานศึกษา ระดับโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม”. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- โกโคย์ เกิดโศคา. (2566). “แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสําราชฐาณิ ชุมพร”. *การคําคว่าอัสระคําศาสตรมหาบัณคิต สาขาบริหารการคําศึกษา*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มาเรียม หลําคิน. (2562). “การใช้อํานาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความไว้วางใจในผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคัตตานี”. *สารนิพนธ์คําศาสตรมหาบัณคิต สาขาบริหารการคําศึกษา*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ลูกมาน ดอเลาะ. (2564). “การใช้อํานาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายทางการศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคัตตานี เขต 1”. *สารนิพนธ์คําศาสตรมหาบัณคิต สาขาบริหารการคําศึกษา*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิริพร พลสิน. (2565). “การใช้อํานาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตํรัง เขต 1”. *สารนิพนธ์คําศาสตรมหาบัณคิต สาขาบริหารการคําศึกษา*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สันติพร สอสีบ. (2565). “การใช้อํานาจของผู้บริหารสตรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตํรัง”. *สารนิพนธ์คําศาสตรมหาบัณคิต สาขาบริหารการคําศึกษา*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2547). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- อารียา เขียดเขียว. (2564). “การใช้อํานาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตํรัง เขต 1”. *สารนิพนธ์คําศาสตรมหาบัณคิต สาขาบริหารการคําศึกษา*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

