

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อพิจารณาระบบขององค์กรแล้วจะพบว่า องค์กรประกอบด้วยระบบย่อยอย่างน้อย 6 ระบบ ได้แก่ 1) ระบบย่อยด้านเป้าหมาย 2) ระบบย่อยด้านคน 3) ระบบย่อยด้านโครงสร้าง 4) ระบบย่อยด้านงาน 5) ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี และ 6) ระบบย่อยด้านการประสานงานกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งหากจะกล่าวถึงระบบย่อยด้านคนและโครงสร้างแล้วจะพบว่าองค์กรจะเป็นที่รวมของคน ซึ่งต้องมีผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนกฎระเบียบต่างๆ รวมทั้งระบบอำนาจหน้าที่ว่าใครขึ้นอยู่กับใคร มีการติดต่อสื่อสาร การวางแผน การประสานงาน การควบคุม การตัดสินใจ (สุรนันทน์ เลาหพันธ์, 2531, หน้า 34-37) โดยที่ผู้บริหารขององค์กรนั้นต้องใช้ภาวะผู้นำ อิทธิพล อำนาจในการบริหารงานในองค์กรเพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ดังที่ ไบเออร์ สเตดท์ (Bierstedt) ได้กล่าวไว้ว่า “อำนาจจะเป็นที่ต้องการสำหรับการริเริ่มรวมกันเป็นกลุ่มเป็นประการแรก เพื่อประกันความคงอยู่ของกลุ่มและทำให้บรรทัดฐานของกลุ่มมีผลบังคับใช้ ถ้าปราศจากอำนาจแล้วก็จะไม่มีองค์กรและไม่มีความเป็นระบบ” (สมยศ นาวิการ และผลสุติ ฤนามคม, 2520, หน้า 290 อ้างจาก Robert Bierstedt, 1950, p.735) อำนาจจึงเป็นปัจจัยหลักของการใช้ภาวะผู้นำ องค์กรไม่อาจจะดำเนินการได้ตามหน้าที่ ถ้าไม่มีการใช้อำนาจเพื่อให้บุคลากรทำงาน

เมื่อก้าวถึงอำนาจของผู้บริหารในองค์กรใดๆ โดยเฉพาะองค์กรทางรัฐซึ่งรับผิดชอบเรื่องการศึกษาที่เรียกว่า ผู้บริหารการศึกษานั้น ในปัจจุบันบุคคลอาจได้รับการแต่งตั้งให้เข้าดำรงตำแหน่งดังกล่าวทำให้เกิดภาระหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบ อันเป็นผลทำให้เขาบังเกิดอำนาจขึ้นมา อำนาจเช่นนี้เรียกว่าอำนาจตามหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ (authoity) ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งย่อมมีสิทธิโดยสมบูรณ์ที่จะปฏิบัติภารกิจใดๆ ในการบริหารงานตามหน้าที่ของเขาให้เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์และข้อบังคับของกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (Torrington and others, 1989, p.228) แต่อำนาจหน้าที่เพียงอย่างเดียวก็ไม่เป็นการเพียงพอสำหรับที่จะช่วยให้สามารถบริหารงานได้อย่างราบรื่น เพราะการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารดังกล่าว การยินยอมให้มีการบังคับบัญชาเป็นเงื่อนไขสำคัญ กล่าวคือ การยอมรับในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร โดยผู้ได้บังคับบัญชานั้น จะเกิดได้

ก็คือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและแน่ใจว่าการใช้อำนาจหน้าที่นั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การใช้อำนาจดังกล่าวไม่เป็นการขัดผลประโยชน์ของตน รวมทั้งคำสั่งดังกล่าวยังจะต้องเป็นคำสั่งที่เขาสามารถปฏิบัติตามได้อีกด้วย (Barnard, 1975, p.165) นอกจากนี้ในบางครั้งอำนาจหน้าที่ที่ถูกใช้โดยผู้บริหารบางคนยังอาจถูกท้าทายโดยผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการ เลือกปฏิบัติตามหรือปฏิเสธไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่เกิดจากอำนาจหน้าที่ของผู้ใต้บังคับก็ได้ (Simon, 1976, p.151) ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยอำนาจรูปอื่นมาช่วยสนับสนุนอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์หรือประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารงานซึ่งหมายถึงอำนาจ (power) ของผู้บริหารนั่นเอง (ประชุม โพธิกุล, 2536, หน้า 50-51)

อำนาจ ซึ่งมีอยู่ในตัวของผู้บริหารมีความสำคัญและเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะหน้าที่ของผู้บริหารคือ การคิดค้นริเริ่ม วางแผนจัดองค์กร จูงใจ (motivation) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามติดต่อสื่อสาร และควบคุม ควบคุมไปกับการตัดสินใจเพื่อให้ทุกอย่างดำเนินไปตามสิ่งที่วางไว้ ถ้าผู้บริหารมีอำนาจเพียงพอ หมายถึงมีความสามารถ หรือแรงผลักดันที่เสริมอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะทำให้งิจกรรมของบุคคลซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาประสานกัน เป็นผลทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางกลับกัน หากผู้บริหารขาดอำนาจหรือมีไม่เพียงพอ ย่อมทำให้ไม่สามารถใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ บริหารงานให้องค์กรเป็นไปตามทิศทางได้ (อรุณ รักรธรรม, 2527, หน้า 58)

นักการศึกษาและนักวิชาการของไทยส่วนใหญ่เชื่อว่าการบริหาร โดยยึดเขตพื้นที่เป็นฐานจะทำให้ประสิทธิภาพการบริหารจัดการดีขึ้นคือ ถ้าใช้เงิน คน เวลาในการบริหารจัดการเท่าเดิม ผลผลิตและผลลัพธ์จะ ได้เพิ่มมากขึ้น คุณภาพดีขึ้น ดังนั้นการบริหาร โดยยึดเขตพื้นที่เป็นฐานย่อมจะช่วยแก้ปัญหาหลักทางการศึกษาของประเทศไทยได้ คือ ปัญหาเรื่องคุณภาพความทั่วถึงและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สภาพการบริหารจัดการด้านการศึกษาของไทยก่อนการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีลักษณะที่นำไปสู่ความด้อยประสิทธิภาพค่อนข้างมาก มีความซ้ำซ้อนทั้งแนวดิ่ง และแนวนอนค่อนข้างมาก กระทรวง กรม กอง สถานศึกษาทำงานเรื่องเดียวกันซ้ำกัน อุปกรณ์ทางการศึกษา สนามกีฬา ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ฯลฯ ถูกใช้ไม่เต็มศักยภาพ มีการรวบอำนาจ การตัดสินใจสั่งการไว้ที่ส่วนกลางค่อนข้างสูง ทำให้เกิดขึ้นตอนการบริหารสั่งการมาก เสียเวลาในการตัดสินใจในสั่งการนำไปสู่ความไม่โปร่งใส ทุจริตก็ไม่มีคนรู้ ตรวจสอบลำบาก หากคนที่รับผิดชอบงานแต่ละเรื่องไม่ได้ โยนความผิดให้คนอื่นได้ตลอดเวลา ทั้งหลายทั้งปวงนี้ ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการสูง เพื่อขจัดมูลเหตุที่ทำให้เกิดความด้อยประสิทธิภาพดังกล่าวแล้ว เราจึงควรรวมหน่วยงานในส่วนกลางซึ่งหมายถึง กรมที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับเดียวกันเขาด้วยกัน (ลดความซ้ำซ้อนแนวดิ่ง) ในระดับภูมิภาคก็นำ

หน่วยงานทางการศึกษาระดับอำเภอออกไป (ลดขั้นตอนการบริหารสั่งการและความซ้ำซ้อนใน แนวคิด) ด้วยการสร้างเขตพื้นที่การศึกษามาทำหน้าที่แทนเพื่อปัญหาขั้นตอนการบริหารจัดการ และ เวลาในการตัดสินใจสั่งการ เราจึงต้องกระจายอำนาจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแทบทั้งหมดไปให้ เขตพื้นที่การศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 10-11)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่ประกอบด้วยกลุ่มคนกลุ่มที่รวมกันเข้า และมีความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ความสัมพันธ์ ดังกล่าวอยู่ในรูปของการมีอำนาจหน้าที่ (authority) อำนาจ (power) และความรับผิดชอบระหว่าง ผู้บริหารโรงเรียนและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (สมยศ นาวิการ, 2536, หน้า 222) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียน จะต้องใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งปกครองบังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้อำนาจเป็นส่วนเสริมให้เกิดการยอมรับ

ในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แบ่งเขตพื้นที่การศึกษออกเป็น 2 เขต คือ เขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มี 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองพระประแดง และอำเภอพระสมุทรเจดีย์ เขต 2 มี 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ และอำเภอเสาบาง เสาธง ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา เป็นองค์กรคณะบุคคลที่มีหน้าที่กำหนด นโยบาย และแนวทางการจัดการศึกษา เป็นองค์กรคณะบุคคลที่ทำหน้าที่ในการบริหารบุคคลกร สำนักงานเขตจัดโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 7 กลุ่มงาน คือ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงาน บุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน กลุ่มนิเทศและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายในเนื่องจากสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรที่ประกอบไปด้วยบุคลากรหลายฝ่ายซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งด้าน คุณวุฒิ วิทยุฒิ และประสบการณ์ ความแตกต่างเหล่านี้ย่อมเป็นเหตุให้เกิดปัญหาในการบริหารใน ส่วนของการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนได้

การทำงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องได้รับความร่วมมือจากครู ในโรงเรียนในทุกวิถีทาง เพื่อดำเนินการให้บรรลุภารกิจตามที่กำหนดไว้ให้สูงสุดเท่าที่จะกระทำได้ และนับว่าเป็นหน้าที่ของโรงเรียนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารซึ่งจะต้องหาทางดำเนินการให้ ลุล่วงไปด้วยการใช้อำนาจ หรือความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการ จัดการในเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยทั่วไปแล้วโรงเรียนที่มีสภาพคล้ายกับองค์กรที่ ต้องการสั่งการ ที่มีเหตุผลและเป็นไปแนวเดียวกัน ในขณะที่เดียวกันโรงเรียนก็ใช้แนวทางต่าง ๆ ของ องค์กรในการที่จะทำให้จุดประสงค์ของโรงเรียนบรรลุผล ซึ่งในการบริหารงานในโรงเรียนนั้น

ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้อำนาจทางสังคมในการบริหาร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน และงานนั้นๆ ดำเนินไปด้วยดี มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเกี่ยวกับอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สมุทรปราการ เขต 1 ในส่วนที่เป็นการใช้ฐานแห่งอำนาจ โดยวิเคราะห์จากกรกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับแหล่งหรือต้นเหตุของฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สมุทรปราการ เขต 1 ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการพิจารณาประกอบการพัฒนาและเสริมสร้างการใช้อำนาจในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศและขนาดของโรงเรียน

### สมมุติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้ฐานแห่งอำนาจต่างกัน
2. ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 ต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาการใช้ฐานแห่งอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2550 โดยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

## 1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 170 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 5,054 คน (งานบริหารบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1, 2550)

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 357 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยตารางของ Krejcie and Morgan ที่ค่าความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

## 2. ขอบเขตด้านเนื้อหาหรือตัวแปรที่ศึกษา

### 2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

2.1.1 เพศชาย, เพศหญิงของครู

2.1.2 ขนาดของโรงเรียน แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

2.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

2.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

2.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

2.2 ตัวแปรตาม คือ การใช้ฐานอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามโครงสร้างฐานอำนาจ 5 ฐาน ของ French and Raven ได้แก่

2.2.1 อำนาจการให้รางวัล (Reward Power)

2.2.2 อำนาจการบังคับ (Coercive Power)

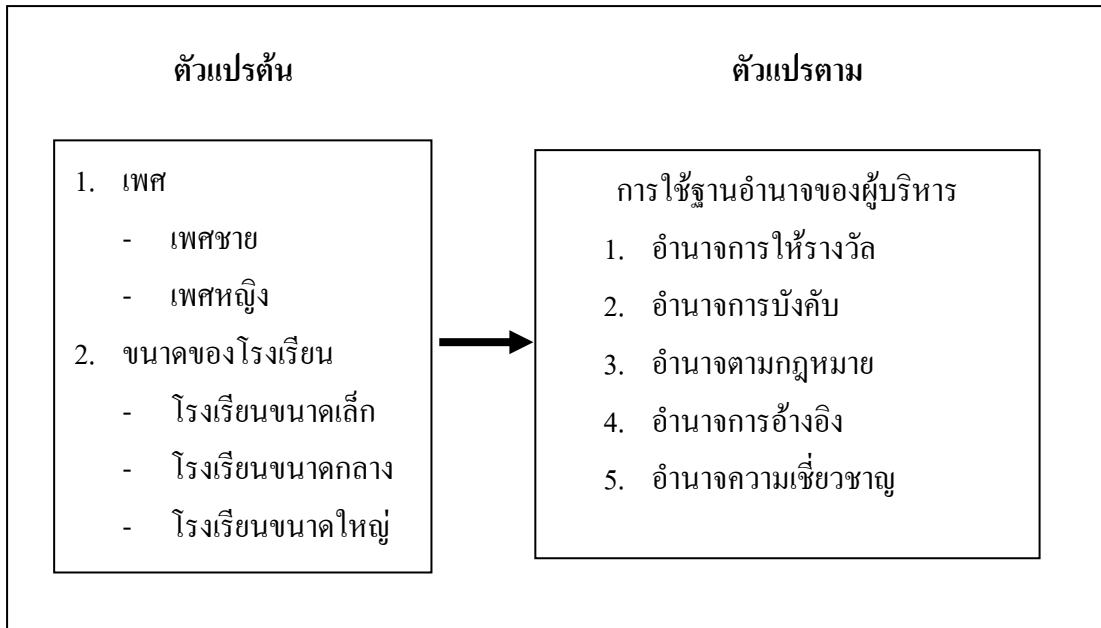
2.2.3 อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)

2.2.4 อำนาจการอ้างอิง (Referent Power)

2.2.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power)

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการกระทำ หรือพฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับแหล่งหรือต้นเหตุของฐานแห่งอำนาจที่ใช้ในการบริหารของผู้บริหาร โดยใช้โครงสร้างฐานแห่งอำนาจ 5 ฐาน ของ French and Raven (สมยศ นาวิการ, 2536, หน้า 225-226 อ้างจาก French and Raven, 1959, pp.150-167) ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะให้ใครทำอะไรๆ ในสิ่งที่ตนต้องการ มีความหมายในทางที่เป็นและไม่เป็นทางการ ขึ้นอยู่กับหน้าที่ของบุคคลนั้นบ้าง แต่ไม่ใช่ทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นลักษณะเฉพาะที่ติดมากับตัวบุคคล และบุคคลสามารถที่จะสั่งสมขึ้นมาได้ (อรุณ รักรธรรม, 2527, หน้า 57)

ฐานแห่งอำนาจ หมายถึง แหล่งหรือฐาน (Bases) หรือตัวการที่ก่อให้เกิดอำนาจของผู้บริหาร ซึ่งมีฐานแห่งอำนาจ อยู่ 5 แบบ คือ

1) อำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บริหารสามารถให้หรือเพิ่มรางวัลผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถที่จะช่วยเหลือหรือให้ผลประโยชน์แก่บุคคลที่ให้ความร่วมมือแก่ตน ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งแล้วจะได้สิ่งตอบแทนที่เป็นรางวัล

2) อำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจที่มีพื้นฐานมาจากการสร้างความกลัวผู้บริหารจะสามารถลงโทษบุคคลที่ขัดคำสั่ง หรือไม่ให้ความร่วมมือกับตน

3) อำนาจตามกฎหมาย หรืออำนาจอันชอบธรรม หมายถึง อำนาจที่เกิดจากสถานะหรือตำแหน่งที่ชอบธรรมของผู้บริหาร เป็นอำนาจที่มีพื้นฐานมาจาก กฎ ระเบียบ และเป็นอำนาจที่

มีระดับสูงต่ำตามตำแหน่งของการบังคับบัญชา และมีสิทธิที่จะคาดหมายว่าคำสั่งคำแนะนำต่างๆ จะได้รับการปฏิบัติตาม

4) **อำนาจอ้างอิง** หมายถึง อำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บริหารสามารถอ้างถึงผู้มีอำนาจ หรือมีความใกล้ชิดกับผู้มีอำนาจแล้วทำให้ตนเองพลอยมีอำนาจไปด้วย หรืออาจจะเกิดจากการ ประพฤติเลียนแบบบุคคลที่มีลักษณะน่ายกย่องชมเชย นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะของ ผู้บริหาร โดยผู้ใต้บังคับบัญชามีความนิยมชมชอบ นับถือ ศรัทธา

5) **อำนาจความเชี่ยวชาญ** หมายถึง อำนาจที่อยู่บนพื้นฐาน ของความเชี่ยวชาญของ ผู้บริหาร ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ซึ่งจะเอื้ออำนวยต่อพฤติกรรมการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา นำมาแก่การยอมรับนับถือ และสู่การปฏิบัติตามที่เป็นความประสงค์ผู้บริหาร

6) **การใช้ฐานอำนาจ** หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหาร โรงเรียน ในการนำฐานแห่งอำนาจต่างๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารไม่ว่าจะเป็นทางตรง หรือทางอ้อม

**ครู** หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2552

**ผู้บริหารโรงเรียน** หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน

**ขนาดโรงเรียน** หมายถึง ขนาดของโรงเรียนซึ่งแบ่งออกตามเกณฑ์จำนวนนักเรียน จำแนกได้เป็น 3 ขนาด คือ (สมเดช สีแสง, 2549)

- 1) โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 501 คนขึ้นไป
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนระหว่าง 121-500คน
- 3) โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน ระหว่าง 1-120 คน

## ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เป็นข้อสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียนที่จะนำไปพิจารณาแก้ไข ปรับปรุง หรือ พัฒนาดตนเองในส่วนที่เป็นฐานแห่งอำนาจ เพื่อเสริมสร้างการใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่แล้วให้เกิด ประโยชน์ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. เป็นข้อสนเทศสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อพิจารณา เสนอแนะสร้างความตระหนักแก่ผู้บริหารโรงเรียนในการใช้อำนาจ ตลอดจนวางแผนในการ เสริมสร้างฐานแห่งอำนาจให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อประโยชน์ของการร่วมกันจัดการศึกษาต่อไป