

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

คุณัญญา ณะเกิงสุข

17 พ.ค. 2561

377170

๖๐๐๕๐๖14

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2560

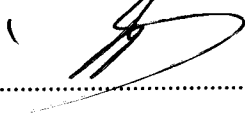
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ คุณัญญา ตะเกิงสุข ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

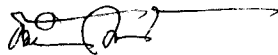


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

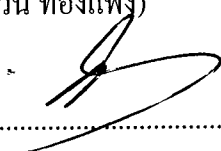


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สมุทร ชำนาญ)

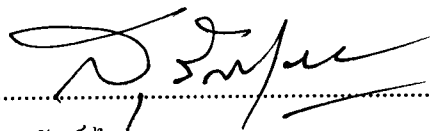
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



..... ประธาน
(ดร.ชนวิน ทองแพง)



..... กรรมการ
(ดร.สมุทร ชำนาญ)



..... กรรมการ
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 8 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร. ธนวิน ทองแพง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร. สมุทร ชำนาญ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ ดร. สุรัตน์ ไชยชมภู กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วย ดีเสมอมา ให้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเมธ งามกนก นายตั้ง อธิพงษ์ และนายพรชัย คาวรรณา ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามงานวิจัย พร้อมทั้งขอขอบพระคุณคณาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำการทำวิจัย และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียน ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ที่อำนวยความสะดวกในการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้และเก็บข้อมูล ตลอดจนข้าราชการครูทุกท่านที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 ที่สละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

คุณค่า และประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ซึ่งได้รับความกรุณาเป็นพิเศษจาก นายมานิตย์ ไร่ สี่ประสงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอ่างตะแบก ผู้วิจัยขอขอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตา แก่นุพการี บุรพ-คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

คุณัญญา ณะเกิงสุข

58990017: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การใช้อำนาจ/ ความพึงพอใจ/ โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12/ เขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจะเข้เขต 2

คุณัญญา ตะเกิงสุข: ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 (THE RELATIONSHIP BETWEEN THE EMPOWERMENT OF ADMINISTRATORS AND TEACHER'S SATISFACTION UNDER THE OFFICE OF CHACHOENSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ธนวิน ทองแพง, กศ.ด., สมุทร ชำนาญ, กศ.ด. 115 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกด้านการใช้อำนาจระหว่าง .25 ถึง .68 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .21 ถึง .81 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58990017: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: POWER/ SATISFACTION/ SCHOOL DISTRICT 12/ CHACHOENGSAO
PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

KHUNANYA THAKOENGSAK: THE RELATIONSHIP BETWEEN THE
EMPOWERMENT OF ADMINISTRATORS AND TEACHER'S SATISFACTION UNDER
THE OFFICE OF CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2.
ADVISORY COMMITTEE: THANAWIN THONGPANG, Ed.D., SAMOOT CHAMNAN,
Ed.D. 115 P. 2017.

The purpose of this study was to study the relationship between the use of the power of the school administrators and the job satisfaction of teachers in the 12th grade school district under the Office of Chachoengsao Primary Education Area 2. The research samples were 108 school teachers in the 12th grade school district in academic year 2016. Data collection instrument in this study was a five-point-rating-scale questionnaire. Its item discriminative power was between .25 to .68. The reliability value was at .86. The discriminative power of job satisfaction was between .21 to .81. The total confidence level was at .94. Statistical software. And the statistics used to analyze the data were average scores (\bar{X}), Standard Deviation (SD), and Pearson product moment correlation.

The research found that.

1. The power of the administrators of the 12th grade school under the Office of Chachoengsao Primary Education Area 2. was at a high level.
2. Job satisfaction of 12th grade school teachers under the Office of Chachoengsao Primary Education Area 2. was also at a high level.
3. The relationship between the power of school administrations and job satisfaction of teachers in Quality Educational Area 12 at Chachoengsao Primary Education Service Area Office 2, both the overall and each aspect was positively correlated at the .05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจ.....	13
การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา.....	23
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	32
การใช้อำนาจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	71
สรุปผลการวิจัย.....	71
อภิปรายผล.....	75
ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก.....	98
ภาคผนวก ก.....	99
ภาคผนวก ข.....	103
ภาคผนวก ค	112
ประวัติย่อของผู้วิจัย	115

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเข้จังหวัดเลย เขต 2..... 13
2	ผลที่อาจเกิดติดตามมาจากการใช้อำนาจ..... 23
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงเรียน..... 51
4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้จังหวัดเลย เขต 2 โดยรวมและรายด้าน..... 57
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเข้จังหวัดเลย เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล..... 58
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเข้จังหวัดเลย เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ..... 59
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเข้จังหวัดเลย เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย..... 59
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเข้จังหวัดเลย เขต 2 ด้านอำนาจการอ้างอิง..... 60
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเข้จังหวัดเลย เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ..... 61
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเข้จังหวัดเลย เขต 2 ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร..... 62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดัด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	63
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	64
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	65
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	66
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ.....	67
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่.....	68
17 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2.....	69

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2 แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 3 ของทฤษฎีความคาดหวัง.....	35

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้รัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกรวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุในเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติและตามนโยบายของรัฐ โดยเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่สามารถทำให้เห็นนโยบายของรัฐเห็นผลการปฏิบัติที่เป็นจริงเกิดขึ้น และมีหน่วยงานที่สูงกว่าระดับการศึกษา ร่วมกัน ทั้งในระดับกรม จังหวัด อำเภอ หรือระดับเขตการศึกษา แต่สถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติการ ผลของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ และมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษาที่จะให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสำคัญ (วราภรณ์ พรหมรัตน์, 2554)

กระทรวงศึกษาธิการได้นำแนวคิดด้านการบริหารและการจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ถือเป็นนโยบายสำคัญที่มุ่งหวังให้การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ การบริหารจะเป็นการกระจายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจและความรับผิดชอบ ในการบริหารจัดการศึกษาไปจากส่วนกลาง และจากเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง โดยการมอบหมายไปยังคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด เพราะผลการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งกิจกรรมการเรียนการสอนและการให้การศึกษารูปแบบต่าง ๆ ผลการจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับปฏิบัติงานของโรงเรียน ซึ่งการที่โรงเรียนจะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุ

เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น ครู ผู้บริหาร ชุมชนและผู้ปกครองนักเรียนซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้จัดการ ควบคุม กำกับดูแล การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยรวดเร็วและประหยัด ในระบบของการบริหารโรงเรียน ผู้บริหาร คือ กลไกสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้ เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีอำนาจ และหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจ (กษิภณ ชินวงศ์, 2550, หน้า 2)

บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารที่ดีนั้นย่อมต้องมีการใช้อำนาจ เพราะผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถทำงานทั้งหมดในองค์กรได้ แต่ต้องรู้จักบริหารงานเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานดีเป็นที่ถูกใจตน และสร้างผลงานให้กับองค์กรจนเป็นที่ประจักษ์ ถ้าหากผู้บริหารใช้อำนาจบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดการทำงานเป็นหลักเกณฑ์มากเกินไป ขาดความยืดหยุ่น โดยไม่คำนึงถึงเพื่อนร่วมงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ (วรารณณ์ พรหมรัตน์, 2554) กล่าวว่าถ้าผู้ครองตำแหน่งให้อำนาจหน้าที่โดยปราศจากการระมัดระวังก็จะเกิดความเสื่อมศรัทธาแก่ผู้ใช้เอง ความเป็นผู้นำของเขาก็จะเสื่อมลงในบางครั้งผู้บริหารที่ใช้อำนาจอย่างขาดความเป็นธรรมอ้างข้อกฎหมายหรือระเบียบขององค์กรเป็นหลักมาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ ศิริพงษ์ เสาภายน (2553) อำนาจคือสิทธิในการตัดสินใจและนำคนให้ปฏิบัติงาน อำนาจเป็นสิ่งสำคัญในโครงสร้างองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ จะต้องมีอำนาจในการดำเนินงานไปตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้อำนาจและความรับผิดชอบจะต้องเกี่ยวข้องกัน ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารเป็นอย่างดี สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดกับครูผู้ปฏิบัติ การสอน หากครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนแล้ว เชื่อว่าจะทำให้การบริหารงานภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจหรือแรงจูงใจในการทำงานนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา หากมีแรงจูงใจในทางบวกก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานออกมาในเชิงบวก และในทางกลับกันหากขาดความพึงพอใจ ขาดแรงจูงใจในก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาในทางลบ ดังนั้นการแสดงพฤติกรรมในทางบวกและในทางลบก็จะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ และความพึงพอใจเป็นสำคัญจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจและแรงจูงใจในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องรู้และเข้าใจถึงหลักการบริหารงานในเรื่องของการสร้างและวิธีการเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจแก่บุคลากรที่อยู่ในองค์กร เพื่อที่จะทำให้การบริหารงานนั้นยิ่งง่ายขึ้นต่อการบริหารงาน (ชมพูนุช ศรีพงษ์, 2550, หน้า 139)

กลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จะเชิงเทรา เขต 2 ประกอบด้วย โรงเรียน 9 โรงเรียน ครูปฏิบัติการสอนจำนวน 150 คน มีนักเรียน
จำนวน 1,818 คน มีจำนวนครูยื่นคำร้องขอย้าย 20 คน ครูอัตราจ้างลาออก 2 คน (สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2, 2559) ปัจจุบันพบว่า ความเอาใจใส่ของครูส่วน
หนึ่งลดลง คุณธรรมในวิชาชีพลดลง ขาดความรับผิดชอบ แต่ละปีมีการเขียนย้ายเป็นจำนวนมาก
การร้องเรียนเพื่อขอความเป็นธรรมก็มีบ่อย ซึ่งมีแนวโน้มที่แสดงว่า ครูผู้สอนมี
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยลง โดยเฉพาะ โรงเรียนที่ผู้ศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ มีครู
ขอย้ายมากกว่าครึ่งหนึ่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2, 2559)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูกลุ่ม โรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อจะได้ทราบว่าผู้บริหารใช้อำนาจ
มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูอย่างไร ผลการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลย้อนกลับ เป็นประโยชน์
ต่อผู้บริหารโรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงหรือแก้ไขการใช้อำนาจของตนให้เหมาะสม เพื่อให้
ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงานอันจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนตามแนวทาง
การปฏิรูปการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่ม โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2

คำถามของการวิจัย

1. ใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ในแต่ละด้านอยู่ในระดับใด
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ในแต่ละด้านอยู่ในระดับใด

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เป็นอย่างไร

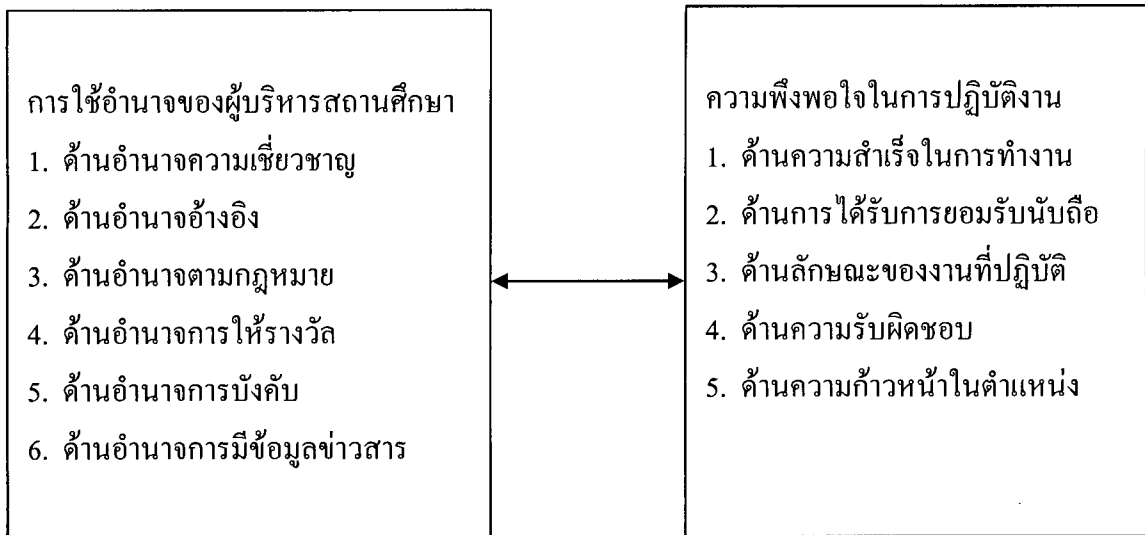
สมมติฐานของการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่ม เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความสัมพันธ์ กันทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งที่จะศึกษาการใช้อำนาจ 6 ด้าน ซึ่งได้พัฒนามาจากแนวคิดของ French and Raven (1968, p. 259) เสนอไว้ 5 ด้าน คือ 1) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ 2) ด้านอำนาจ อ้างอิง 3) ด้านอำนาจตามกฎหมาย 4) ด้านอำนาจการให้รางวัล และ 5) ด้านอำนาจการบังคับ แนวคิดของ Raven and Kruglanski (1975, p. 177) ได้เพิ่มอีกหนึ่งด้านคือ ด้านอำนาจการมีข้อมูล ข่าวสาร โดยผู้วิจัยได้นำมาศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่ม เขตคุณภาพที่ 12 กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มี 6 ด้าน คือ 1) อำนาจความเชี่ยวชาญ 2) อำนาจ อ้างอิง 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจการให้รางวัล 5) อำนาจการบังคับ และ 6) อำนาจ การมีข้อมูลข่าวสาร

ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครู ใช้ทฤษฎีของ Herzberg (1959) ปัจจัยกระตุ้น (Motivators factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจาก มีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน และเกี่ยวข้องกับเรื่องงาน โดยตรง เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ การพัฒนาเจตคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริง ซึ่ง ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. นำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย
2. เผยแพร่ข้อมูลค้นพบเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
3. ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เช่น กระทรวงศึกษาธิการ หรือสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการพิจารณาหรือกำหนดในหลักสูตรอบรมผู้บริหารโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ในเรื่องนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามี 6 ด้าน คือ 1) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ 2) ด้านอำนาจอ้างอิง 3) ด้านอำนาจตามกฎหมาย 4) ด้านอำนาจการให้รางวัล 5) ด้านอำนาจการบังคับ และ 6) ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

2. ประชากร

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 150 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

3.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่

3.1.1 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

3.1.2 ด้านอำนาจอ้างอิง

3.1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย

3.1.4 ด้านอำนาจการให้รางวัล

3.1.5 ด้านอำนาจการบังคับ

3.1.6 ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร

3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

3.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

3.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3.2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3.2.4 ด้านความรับผิดชอบ

3.2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ฐานอำนาจซึ่งเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ในการนำอำนาจจากทั้ง 6 แหล่งที่มา

ไปใช้ในการบริหาร ด้วยการชักจูงครุให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ว่าจะเป็น โดยตรงหรือโดยทางอ้อมหรือแม้แต่การที่ผู้มีอำนาจจะวางเฉย แต่ครุผู้ปฏิบัติงานให้การยอมรับหรือปฏิบัติตามพลังอำนาจนั้น ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจที่เกิดจากความรู้ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล ของผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ มีประสบการณ์และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ มีความศรัทธา ให้คำแนะนำ ชี้แจงให้ถูกต้อง และสามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่

1.2 ด้านอำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพหรือลักษณะท่าทางที่ประทับใจในการพูด การแต่งกาย มีพฤติกรรมการบริหารที่แสดงถึงคุณธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นพวกเดียวกับผู้ผู้บริหารสถานศึกษามีความภูมิใจในตัวผู้ผู้บริหารสถานศึกษา เกิดความเคารพรักและศรัทธา ตลอดจนมีความปรารถนาเอาเป็นแบบอย่าง

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปของการใช้กฎระเบียบ หรือข้อกำหนดที่ระบุไว้ชัดเจนเป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย ตามสิทธิหน้าที่ซึ่งเกิดจากระเบียบประเพณีของกลุ่มเป็นการยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องในการปฏิบัติตาม โดยสามารถมีอิทธิพลเหนือกว่าคนเหล่านั้นได้ และรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมรับในอำนาจนั้น

1.4 ด้านอำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ผลตอบแทน หรือกำลังใจ เช่นการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมสนับสนุนให้ก้าวหน้า การให้สิ่งของ สวัสดิการ ในการทำงานรวมถึงการยกย่องสรรเสริญและชมเชย

1.5 ด้านอำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้โทษ บุคลากรเกิดความเกรงกลัว การถูกลงโทษในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้ยอมปฏิบัติตามอันเนื่องมาจากกฎเกณฑ์ ระเบียบ วินัย และการขู่บังคับให้ปฏิบัติงาน ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะมีการลงโทษทางวินัยตามอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแล้วแต่กรณี คือ ตักเตือน ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก

1.6 ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร หมายถึง อำนาจที่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ข่าวสาร หรือข้อมูลที่มีคุณค่า แสวงหาข่าวหรือข้อมูลที่มีประโยชน์แก่ครุ มีความรอบรู้ข่าวสาร หรือข้อมูลที่มีประโยชน์แก่ครุ มีความรอบรู้ข่าวสารหรือข้อมูลสภาวะแวดล้อมของงานในเรื่องทั่ว ๆ ไปอย่างกว้างขวาง เป็นแหล่งข้อมูลได้อย่างดีที่ครุต้องการ นอกจากนี้เป็นผู้รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ตลอดจนสามารถควบคุมข่าวสารนั้นและสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครุผู้สอนใน

โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ที่มีต่องานอันเกิดจากการทำงานที่ได้ผลตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ ด้านจิตใจ และทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจแล้วงานนั้นบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่งเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ จำแนกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายทันตามเวลา มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จ และผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจแก่ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษา จากเพื่อนร่วมงาน ในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้บรรลุผลสำเร็จซึ่งอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่เป็นแบบแผนเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหายความสามารถ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพ

2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การที่ครูผู้สอนได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นและรวมถึงการมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิและความรู้ หรือการศึกษาดูงาน

3. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2

5. กลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 หมายถึง โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตตำบลทุ่งพระยา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 รวมทั้งสิ้น 9 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านอ่างตะแบก โรงเรียนบ้านโป่งตาสา โรงเรียนบ้านวังคู โรงเรียนบ้านท่าทองดำ โรงเรียนบ้านคลองอุดม โรงเรียนบ้านคลองยายสร้อย โรงเรียนบ้านมาบนาดี โรงเรียนบ้านโคกตะเคียนงาม และโรงเรียนบ้านหนองใหญ่

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอ พนมสารคาม จังหวัดจะเขียงเทรา เป็นเขตที่จัดนโยบายการศึกษาให้แก่โรงเรียนในอำเภอดังต่อไปนี้คือ อำเภอลองเจ็อน อำเภอบางคล้า อำเภอรราชศาสน์ อำเภอพนมสารคาม อำเภอสนามชัยเขต และอำเภอท่าตะเกียบ คูแลโรงเรียนทั้งหมดจำนวน 154 โรงเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อดังนี้

1. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจ
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. การใช้อำนาจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ได้บัญญัติสิทธิและเสรีภาพ ด้านการศึกษา ของปวงชนชาวไทยไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า สิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และในบทเฉพาะกาล มาตรา 335 (3) ได้กำหนดให้รัฐ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า สิบสองปี ภายในเวลาห้าปี หลังจากรัฐธรรมนูญประกาศใช้ ดังนั้น รัฐจะต้องดำเนินการตามที่รัฐธรรมนูญบัญญัติไว้และต้องเตรียมการให้พร้อมที่จะจัดการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งถือเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรก ของไทย ที่กำหนดแนวทาง การจัดการศึกษาพื้นฐาน ให้แก่ประชาชนชาวไทยให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ กล่าวคือ มาตรา 10 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้ บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย เพื่อเป็นการตอบสนองตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบกับ พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัด ศึกษาดังกล่าวต้องบูรณาการกัน หน่วยงานดังกล่าวคือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และกรมวิชาการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2, 2559)

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เป็นองค์กรที่สร้างโอกาสทางการศึกษา ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
2. พัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานสากล
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และค่านิยม
4. พัฒนาประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน
5. ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

ค่านิยม

ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้างสรรค์ เพื่อการศึกษาไทย ให้ก้าวไกลสู่สากล

เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะที่เหมาะสม และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่เข้มแข็งและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่มาตรฐานสากล ตามหลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและการสร้างเครือข่าย

กลยุทธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์ จุดเน้นที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

- กลยุทธ์ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- กลยุทธ์ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ
- กลยุทธ์ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

ข้อปฏิบัติ 10 ประการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

1. จัดบรรยากาศในสำนักงานให้ “นำดู นำอยู่ นำทำงาน” โดยยึดหลัก 5 ส
2. ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มสติปัญญา เต็มความสามารถ และเต็มเวลา
3. ทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงการประสานงาน ประสานใจประสานความคิด

และประสานประโยชน์

4. มีความเข้าใจงานและทำงานอย่างเป็นระบบ โดยยึดระเบียบ กฎหมาย
 5. มีบันทึกการปฏิบัติงานประจำวัน ให้สามารถตรวจสอบได้
 6. เข้าร่วมงานรัฐพิธีและกิจกรรมอื่น ๆ ที่หน่วยงาน จังหวัดจัดขึ้นทุกครั้ง
 7. ร่วมคิด ร่วมทำงาน และร่วมกิจกรรมที่ สพป. ฉะเชิงเทรา เขต 2 รับผิดชอบ
 8. ใช้วัสดุ อุปกรณ์ และพลังงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า
 9. รักษาเอกลักษณ์ขององค์กร ตามข้อตกลงที่กำหนดไว้
 10. ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานที่ดี
- นโยบายบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2**

1. นักเรียนมีความสุข
2. ผู้บริหารและครูดี
3. ผู้ปกครองพึงพอใจ
4. โรงเรียนนำดู นำอยู่ นำมอง

ด้านนักเรียน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

คุณลักษณะภายนอก

1. บุคลิกภาพดี
2. สุขภาพสมบูรณ์
3. สุขภาพเรียบร้อยแต่งกายสะอาด

คุณลักษณะภายใน

1. มีความรู้คู่คุณธรรม
2. มีสามารถและมีความพึงพอใจในการแข่งขันทางวิชาการ
3. เป็นคนดี มีคุณธรรม สามารถดำรงชีวิตได้

ด้านครูเป็นผู้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

คุณลักษณะภายนอก

1. สุขภาพเรียบร้อยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีกับนักเรียนได้

2. มีจิตใจเข้มแข็ง กล้าคิด กล้าทำ

3. บุคลิกภาพดี แต่งกายดี

คุณลักษณะภายใน

1. มีความสามารถนำความรู้สู่ผู้เรียนได้ดี

2. มีทักษะในการสอนหลากหลาย

3. มีจิตวิญญาณของความเป็นครู

ด้านผู้บริหาร เป็นผู้มีคุณลักษณะ ดังนี้

คุณลักษณะภายนอก

1. สุขภาพกาย และใจเข้มแข็ง

2. กิริยา วาจา มีมนุษยสัมพันธ์

3. แต่งกายดี

คุณลักษณะภายใน

1. มีความรู้ เทคนิคในการบริหาร

2. มีภาวะเป็นผู้นำ และสามารถใช้ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

3. มีความสามารถในการสร้างทิศทางของงาน

4. สามารถรับนโยบายของผู้บังคับบัญชามาปฏิบัติได้

ด้านโรงเรียน เป็นโรงเรียนที่คืบหน้าคูด น่ายู่นามอง ดังนี้

1. สะอาด ร่มรื่น เอื้อต่อการเรียนรู้

2. มีความปลอดภัย และปลอดภัยสบาย

3. มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และทันสมัย

4. ห้องเรียนมีบรรยากาศสะอาด เอื้อต่อการเรียนการสอน

5. เป็นโรงเรียนที่มีความพร้อมทุกด้าน ผู้ปกครองมีความเชื่อมั่น และพร้อมให้

ความร่วมมือทุกกิจกรรม

ด้านผู้ปกครอง มีลักษณะ ดังนี้

1. รับผิดชอบต่อเปลี่ยนแปลง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และหลักสูตร

การศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. สนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน โดยเฉพาะต่อนักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ

3. ให้ความร่วมมืออย่างน้อยร้อยละ 80 ขึ้นไป

**จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ได้แบ่งเขตคุณภาพออก
ทั้งหมด 13 เขตคุณภาพ ซึ่งสะดวกต่อการจัดการศึกษาและประเมิน นิเทศและติดตามการจัด
การศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 นั้นอยู่ในเขตอำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบไปด้วย
9 โรงเรียน ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา
เขต 2, 2559)

โรงเรียน	จำนวน
1. โรงเรียนบ้านอ่างตะแบก	5
2. โรงเรียนบ้านโป่งตาสา	4
3. โรงเรียนบ้านวังคู	7
4. โรงเรียนบ้านท่าทองดำ	29
5. โรงเรียนบ้านคลองอุดม	35
6. โรงเรียนบ้านคลองยายสร้อย	26
7. โรงเรียนบ้านมาบนาดี	32
8. โรงเรียนบ้านโคกตะเคียนงาม	6
9. โรงเรียนบ้านหนองใหญ่	7
รวม	151

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจ

อำนาจในองค์กร

อำนาจที่เกิดขึ้นในองค์กรสามารถเป็นเครื่องบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ
องค์กรได้ นักปราชญ์และนักวิชาการทางการศึกษาได้พยายามอธิบายว่าทำไมคนเดียวจึงสามารถ
ควบคุมกลุ่มคน หรือบุคคลอื่นได้ คำตอบที่ได้รับคือ “อำนาจ” หรือ Power Stogdill (1974, p. 275)
ซึ่งอำนาจในที่นี้หมายถึง อำนาจทางสังคม นั่นคืออำนาจเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมได้และมีอยู่ใน
ความสัมพันธ์ของสังคมทุกชนิด นอกจากนี้ว่าอำนาจไม่ว่าจะเป็นไปในลักษณะใดก็ตามยังมีอิทธิพล

ต่อความเป็นอยู่ และการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในสังคมอยู่ตลอดเวลา อำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานในองค์การย่อมเกี่ยวข้องกับคนเป็นจำนวนมากผู้นำองค์การจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้ผู้อื่นเชื่อฟัง และปฏิบัติตนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแมคคิลเลนด์ ว่าบุคคลที่จะทำงานได้ทั้งหมดในองค์การให้สำเร็จลุล่วงไปได้ แต่ต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์การ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจ Maclelland (1961, p. 263) ฉะนั้น อำนาจจึงเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญของความเป็นผู้นำ ส่วนการใช้อำนาจอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำแต่ละคน แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจ การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะนำการใช้อำนาจทั้ง 7 ด้านไปใช้นั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ว่าเป็นอย่างไร และควรใช้อำนาจชนิดใด เมื่อไร และใช้อย่างไร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่น เพราะการใช้อำนาจทั้ง 7 ด้านนั้นมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือต้องการให้ทุกอย่างในโรงเรียนประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ (พิกุล ดีพิจารณ์, 2548, หน้า 16)

ความหมายของอำนาจ

คำว่า “อำนาจ” ได้ให้คำนิยามไว้หลาย ๆ ทางด้วยกัน

Weber and (1966, p. 152) กล่าวว่า “อำนาจ คือ ความเป็นไปได้ในเขตของสังคมที่คนคนหนึ่งจะทำงานของเขาให้ลุล่วงโดยปราศจากการต่อสู้”

French and Raven (1960, p. 259) กล่าวว่าอำนาจว่า หมายถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทักษะคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยม และอื่น ๆ

Schein (1965, pp. 13-14) ได้ให้คำนิยามของอำนาจว่า เป็นความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ทำให้คนอื่น หรือกลุ่มอื่นเปลี่ยนแปลงในท่าทีหรือวิถีชีวิตได้

Lukes (1980, pp. 27-28) ได้ให้ความหมายของอำนาจ คือ การที่บุคคลหนึ่งทำการตัดสินใจที่มีผลบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของส่วนรวม

Fippo (1970, p. 415) ได้ให้ความหมายของอำนาจว่า อำนาจคือพลังใด ๆ ที่มีผลทำให้เกิดพฤติกรรมบางอย่างขึ้น หากปราศจากพลังนั้น ๆ แล้วพฤติกรรมนั้น ๆ จะไม่เกิด

Yukl (1981, p. 18) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของ French and Raven แล้วนิยามว่า พลังอำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการชักจูงบุคคล หรือกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนแปลงเจตคติ หรือพฤติกรรมในทิศทางที่ตนต้องการ

Robbins (1994, pp. 152-153) ได้ให้ความหมายของอำนาจว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของผู้กระทำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ถูกระทำหรือบุคคลเป้าหมายให้กระทำบางสิ่งบางอย่างโดยที่ผู้กระทำนั้น ไม่ต้องทำด้วยตนเอง อำนาจเป็นศักยภาพภายในตัวบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแสดงออกในรูปของอิทธิพลจากผู้มีอำนาจต่อผู้อยู่ใต้อำนาจหรือผู้ยอมตามอำนาจ การใช้อำนาจจะมีผลทำให้ผู้ใต้อำนาจแสดงพฤติกรรมด้วยความสำนึกกับฝิดชอบตามที่

ผู้มีอำนาจตั้งใจให้ทำไม่ว่าจะเป็นการใช้อำนาจทางตรงหรือทางอ้อม

ศิริพงษ์ เสภาภย (2553, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของอำนาจ คือ สิทธิในการตัดสินใจ และนำคนอื่นให้ปฏิบัติงาน อำนาจเป็นสิ่งสำคัญในโครงสร้างองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ จะต้องมีอำนาจในการดำเนินงานไปตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ อำนาจและความรับผิดชอบจะต้องเกี่ยวข้องกัน

สมุทรา ชำนาญ (2550, หน้า 39) ได้เสนอความหมายของอำนาจ (Power) เป็นอำนาจที่ไม่เป็นทางการ (Informal) เป็นความสามารถเฉพาะตัวบุคคลซึ่งไม่จำเป็นต้องมีกฎหมายรองรับเป็นความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยปราศจากการต่อต้านอำนาจพลังงาน ที่สามารถใช้ทั้งในและนอกองค์การ

ภารดี อนันต์นารี (2551, หน้า 81) ให้ความหมายของอำนาจว่า หมายถึง ความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ

จากความหมายของอำนาจดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า อำนาจเป็นศักยภาพของบุคคลหนึ่งที่จะชักจูงให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ บุคคลใดก็ตามเมื่อมีอำนาจมากเท่าใดก็ย่อมที่จะมีความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมรับ และปฏิบัติตามตนมากเท่านั้น อย่างไรก็ตามคำว่า อำนาจ ยังมีผู้อภิปราย และกล่าวถึงมากมายที่จะหาข้อยุติได้ แต่หากพิจารณากันอย่างจริงจังแล้ว อำนาจน่าจะเป็นสิ่งที่เกิดจากความสัมพันธ์ ที่มีพื้นฐานของการกระทำโต้ตอบกันระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล และหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นเอง

การก่อเกิดพลังอำนาจ

แหล่งที่มาและฐานของอำนาจต่างเป็นตัวการก่อให้เกิดอำนาจการที่มีอำนาจเหนือบุคคลใดบุคคลหนึ่งก็ตามมีแหล่งที่มา และรากฐานจากสิ่งต่าง ๆ กัน แหล่งที่มาและฐานของอำนาจ (Source and bases of power) เดิมนั้นทั้งสองคำมีความหมายใกล้เคียงกันมาก หากแต่การแยกแยะในเรื่องของความหมายในบางครั้งจึงมีผู้ใช้ความหมายเดียวกัน ปัจจุบันใช้คำทั้งสองคำในความหมายแตกต่างกันไปแต่บุคคลโดยทั่วไปมักจะสับสนว่าทั้งสองคำนี้มีความหมายและเป็นสิ่งเดียวกันจากการวิจัยทางพฤติกรรมองค์การทำให้ได้ความรู้ความเข้าใจมากขึ้นว่า บุคคลที่อยู่ในองค์การมีวิธีการได้อำนาจและใช้อำนาจอย่างไรจึงจะบังเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานและได้รับความร่วมมือจากผู้ที่ถูกระทบจากอำนาจด้วยความเต็มใจ ในที่นี้จะกล่าวถึง “Power” (อำนาจ) “Influence” (อิทธิพล) และ “Authority” (อำนาจหน้าที่) แหล่งที่มาและวิธีใช้อำนาจอย่างเหมาะสมเพื่อกำกับดำเนินงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ

ความหมายของอำนาจและอิทธิพล ในการบริหารงานนั้นผู้นำต้องใช้ “อำนาจ” ให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ“อำนาจ”ในที่นี้มีความหมายรวมถึงคำ 3 คำ ในภาษาอังกฤษ คือ Power, Influence และ Authority สังคม (วันเพ็ญ รูปอินทร์, 2556) ได้ให้ความหมายของคำ แต่ละคำดังนี้ Power (อำนาจ) เป็นอำนาจที่ซ่อนเร้นภายใน (Potential force) ของผู้นำเป็นอำนาจที่พร้อมจะให้ผู้ นำได้นำไปใช้ ผู้นำได้รับอำนาจจากหน่วยงานหรือองค์การ โดยได้สิทธิที่จะสั่งการ ประเมินผล ให้รางวัลหรือลงโทษภายในขอบเขตที่กำหนด “Influence” (อิทธิพล) เป็นคำที่มีได้แสดงความหมายในทางที่ไม่ดี อิทธิพลเป็นรูปหนึ่งของอำนาจและเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยที่การกระทำของบุคคลหนึ่งมีผลกระทบต่อความคิด ทศนคติหรือการกระทำ ของอีกบุคคลหนึ่ง การใช้อิทธิพลมีรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจูงใจ การเกลี้ยกล่อม การเสนอแนะ เป็นต้น โดยเมื่อผู้นำใช้อิทธิพลผู้ตามจะเชื่อฟังและปฏิบัติตามหรือไม่ Authority (อำนาจหน้าที่หรือสิทธิอำนาจ) เป็นอำนาจที่องค์การมอบให้กับผู้ดำรงตำแหน่ง เพื่อที่จะได้ปฏิบัติภารกิจขององค์การได้สำเร็จ เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ บุคคลนั้นก็จะมีอำนาจและความรับผิดชอบ ดังนั้นอำนาจหน้าที่จึงเป็นสิทธิที่ผู้นำจะทำทุกอย่างในสิ่งที่จำเป็นสิ่งที่ต้องรับผิดชอบให้สำเร็จ อำนาจหน้าที่เป็นสิทธิที่ผู้นำจะตัดสินใจว่าควรจะทำอย่างไร สิทธิที่จะปฏิบัติสิ่งนั้นเองหรือมอบให้ผู้อื่นปฏิบัติอำนาจหน้าที่จะเกิดขึ้นได้ถ้าผู้ตามยอมรับ

สรุปได้ว่า อำนาจเกิดจากอิทธิพลรูปหนึ่งการกระทำของบุคคลหนึ่งมีผลกระทบต่อความคิด ทศนคติหรือการกระทำ ของอีกบุคคลหนึ่ง การใช้อิทธิพลมีรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจูงใจ การเกลี้ยกล่อม การเสนอแนะ เป็นต้น โดยเมื่อผู้นำใช้อิทธิพลผู้ตามจะเชื่อฟังและปฏิบัติตาม

แหล่งที่มาของอำนาจ

แนวคิดในเรื่องของอำนาจ มีมาตั้งแต่สมัยกรีกโบราณ ได้แก่ พลาโต และโซคราติส พยายามศึกษาว่า ทำไมคนจึงแสวงหาอำนาจ ซึ่งคำตอบที่ได้ว่าผู้นำต่างแสวงหาอำนาจเพื่อที่จะใช้อำนาจให้เกิดประโยชน์แก่สังคม (วันเพ็ญ รูปอินทร์, 2556) ผู้ที่ศึกษาต่อมาเกี่ยวกับอำนาจ ได้แก่ Machiavelli ได้ศึกษาและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเทคนิค และกลยุทธ์ที่จะได้มาซึ่งอำนาจและจะรักษาอำนาจไว้ได้นั้น Machiavelli (1950) ต่อมา Weber (1947, pp. 328-322) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอำนาจและกล่าวถึงแหล่งที่มาของอำนาจดังนี้

1. อำนาจตามกฎหมาย (Legai power) เป็นอำนาจที่มีอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายที่กำหนด ไม่ผูกพันกับตัวบุคคลหรือตำแหน่ง กล่าวคือสามารถขยายไปสู่บุคคล และตำแหน่งเฉพาะตามที่กฎหมายระบุ และภายในขอบเขตหน้าที่ในหน่วยงานเท่านั้นอำนาจตามประเพณี (Treaditional power) เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของความเชื่อในความศักดิ์สิทธิ์ของสถานภาพบุคคล ซึ่งได้ใช้อำนาจนั้นมาในอดีต เป็นอำนาจที่เป็นมรดกตกทอดมาจากประเพณีค่านิยมในอดีต

2. อำนาจตามคุณลักษณะ (Charismatic power) เป็นอำนาจที่ได้รับจากการยกย่องบูชา หรือให้ความนับถือในตัวบุคคลเป็นพิเศษจากคุณลักษณะที่ดีที่มีในตัวเอง เป็นเรื่องของทัศนคติ หรือการยอมรับเฉพาะบุคคล เช่น บุคลิกภาพของบุคคลแล้วเกิดเป็นค่านิยมที่ปกคลุมกันภายใน กลุ่ม

ส่วน Black (1964, pp. 19-25) ได้ชี้แจงให้เห็นแหล่งที่มีอำนาจอีกประการหนึ่ง ได้แก่ ทรัพยากร ผู้ที่มีทรัพยากร เช่น ทรัพย์สินสมบัติ คะแนนเสียง เงิน และตำแหน่ง จะเป็นผู้มีพลังอำนาจเหนือผู้ที่ไม่มีสิ่งเหล่านี้และยังมีทรัพยากรมากเท่าไร ก็ยังมีอำนาจมากขึ้นเท่านั้น

ต่อมาในปี ค.ศ. 1969 Lasswell and Kaplan (1998, p. 87) ได้เสนอปัจจัยบางประการ ซึ่งเป็นคุณลักษณะพิเศษของบุคคลที่จะเป็นการเพิ่มพลังอำนาจเพื่อที่จะทำให้ผู้อื่นเชื่อฟัง และปฏิบัติตามมากขึ้น เรียกว่า พลังอำนาจนิยม ซึ่งมี 8 ประการ ได้แก่ 1) อำนาจทางการเมือง 2) การยอมรับนับถือ 3) ความซื่อตรง 4) ความรัก 5) ความสมบูรณ์พูนสุข 6) ความร่ำรวย 7) ทักษะ 8) ความรอบรู้

ซึ่งสอดคล้องกับ Kimbrough and Nunnery ที่ตั้งข้อสังเกตว่า ผู้ที่มีพลังอำนาจนั้น มักจะเป็นบุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี เป็นผู้มีความสามารถพิเศษ มีความรู้ดี มีตำแหน่งหน้าที่ราชการ เป็นผู้ควบคุมหรือบังคับบัญชาคน เป็นผู้นำเชื่อถือ มีความสามารถในการเป็นผู้นำปราศจากข้อถกเถียงได้ง่าย มีฐานะทางสังคมดี มีความเป็นผู้นำกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ ในสังคมไทยมีการศึกษาเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจหลายหน่วยงานซึ่ง สังคม (วันเพ็ญ รูปอินทร์, 2556) ได้รวบรวมแหล่งอำนาจไว้หลายแหล่งดังต่อไปนี้

1. หน้าที่ปฏิบัติ หน้าที่ที่ปฏิบัติยอมแสดงถึงการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น หน้าที่ที่ปฏิบัติ นั้นเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมให้บุคคลมีพลังอำนาจด้วยจำนวนสมาชิกที่ทำงานด้วยอำนาจนั้น ย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับจำนวนสมาชิก หรือเราเรียกว่า “บริวาร” มากน้อยที่ร่วมทำงานอยู่ด้วยคบค้าสมาคมกับบุคคลประเภทใด การคบค้าสมาคม หรือการคบเพื่อนกับบุคคลที่มีอำนาจ เราย่อมจะมี อำนาจชนิดนั้น ๆ ไปด้วย ในบางครั้งซึ่งแล้วแต่ชนิดขององค์การ งานหรือสิ่งที่เรากำลังติดต่อสัมพันธ์ด้วย เป็นกรณี ๆ ไป ซึ่งย่อมต้องมีพลังอำนาจมากน้อย ตามสมาคมนั้น ๆ บุคคลนั้น ๆ และ เรื่องต่าง ๆ ตามที่พิจารณาอีกด้วยบุคลิกลักษณะ บุคลิกลักษณะของบุคคลแต่ละคน มีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะผู้ที่จะเป็นนักปกครอง นักบริหาร หัวหน้าหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งหรือผู้ที่หวัง ความก้าวหน้าในตำแหน่งการบริหารงาน ผู้มีบุคลิกดีถือว่าเป็นผู้ได้เปรียบหรือกำไรในระยะแรก จะเป็นผู้ที่น่านับถือ น่าเคารพ น่าเลื่อมใสต่อบุคคลที่พบเห็น โดยไม่ต้องมีการพูดแต่ประการใด มนุษย์สัมพันธ์ มนุษย์ต่อมนุษย์ มีความสัมพันธ์กันเป็นปัจจัยแรกที่ติดต่อกัน เป็นเรื่องของคนติดคน มนุษย์สัมพันธ์นับเป็น “อำนาจภายใน” เป็นอำนาจที่อยู่ในบุคคลนั่นเองหรืออาจจะกล่าวได้ว่า

“อำนาจภายใน” เป็น “สิทธิอำนาจ” ซึ่งเป็นสมบัติส่วนบุคคลนั้นตลอดไป ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด หรือทำหน้าที่เป็นประชาชนธรรมดา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ “การชนะจิตใจคน” ได้ต้องใช้หลัก มนุษยสัมพันธ์ ซึ่งในทัศนคติของมนุษย์สัมพันธ์ย่อมเปรียบเสมือน “อำนาจ” นั้นเองชนิดของของ ใช้ บางครั้งอำนาจได้มาจากของที่ใช้ และอาจรวมถึงฐานะทางเศรษฐกิจ

สัญลักษณ์ของฐานะหรือตำแหน่งทางสังคม อาจจะพิจารณาได้ดังนี้ ตำแหน่งงาน เงินเดือน เสื้อผ้าที่ใส่ ขนาดของหน่วยงาน รวมกระทั่งขนาดและที่ตั้งของ โต๊ะทำงาน ที่สำหรับ จอดรถ ชนิดของรถ เลขานุการมีห้องส่วนตัวหรือไม่ เครื่องเฟอร์นิเจอร์ต่าง ๆ เช่น พรม รูปภาพ ต่าง ๆ โต๊ะ ฯลฯ รวมทั้งบ้านที่อยู่อาศัยซึ่งการใช้ของดีมีราคาแพงกว่า ย่อมมีพลังอำนาจเหนือบุคคล อื่นที่ใช้ของราคาถูการควบคุมทรัพยากร รวมตลอดจนการควบคุมข้อมูลวัสดุต่าง ๆ เพื่อ การปฏิบัติงาน และทรัพยากรอื่น ๆ การควบคุมทรัพยากร ย่อมหมายถึง การมีอำนาจ หรือคนที่มี ทรัพย์สินสมบัติมาก มีที่ดินหลายร้อยไร่ รถยนต์หลายคัน ย่อมเป็นที่มาของบริวาร และอำนาจ ประเพณีนิยม ผู้ที่อยู่ได้พลังอำนาจยอมรับนับถือผู้มีอำนาจในลักษณะของตัวบุคคล ซึ่งได้พลัง อำนาจหรือตำแหน่งนั้น ๆ มาตามระเบียบประเพณีมากกว่ายอมรับนับถือเพราะกฎเกณฑ์ นอกนั้น ยังรวมถึงระบบอาวุโส ระยะเวลาที่อยู่ที่นั้นมา คนไทยถูกอบรมสั่งสอนให้มีความเคารพ เชื่อฟัง และ ยำเกรงผู้อาวุโสเสนอมาอยากที่จะปฏิเสธได้ เช่น ลูกเชื่อฟังพี่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นอำนาจอย่างหนึ่ง ในทางประเพณีนิยมความยุติธรรม หรือไม่ยุติธรรม เป็นการยึดมั่นในคุณธรรม มีความยุติธรรม และให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน ความเป็นผู้มีน้ำใจ มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเมตตากรุณา

รสสุคนธ์ พหลเทพ (ม.ป.ป., หน้า 103-105) ได้กล่าวว่า แหล่งที่มาของอำนาจมาจาก สิ่งต่อไปนี้อำนาจจากฐานทางเศรษฐกิจและสังคม สังคมไทยยอมรับผู้มีฐานะหรือผู้มีเงินเป็น อันมาก เงินหรือทรัพย์สินสมบัติจะทำให้ฐานทางเศรษฐกิจดีและเมื่อฐานะทางเศรษฐกิจดี ฐานทาง สังคมจะตามมา ผู้บริหารหากมีฐานดีมักจะทำให้การบริหารเป็นไปด้วยความราบรื่น ไม่เดือนร้อน เนื่องจากภานีสังคมแพงกว่าคนธรรมดาอำนาจชนิดนี้ จะขึ้นอยู่กับคนแต่งกายดี มีรถส่วนตัวใช้ ร่ำรวย มีบ้านหลังใหญ่ ครอบครัวอยู่ดีมีสุขอำนาจที่เกิดจากความจริงใจ ความจริงใจช่วยให้เกิด ความเข้าใจอันดี เกิดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งจะดูได้จากการเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์ การร่วมทุกข์ร่วมสุข ความจริงใจจะช่วยยึดเหนี่ยวหัวใจคนไว้ได้อำนาจเกิดจากการยึดมั่นในหลัก ศาสนา หรือความมีคุณธรรมศาสนาพุทธได้หยั่งรากลึกลงในหัวใจคนไทยมาเป็นระยะเวลาาน ผู้ปฏิบัติตนอยู่ภายใต้คำสอนของพระพุทธศาสนา ก็เท่ากับกำหัวใจคนไว้ได้อำนาจจาก ขนบธรรมเนียมประเพณีและค่านิยมในสังคมนั้น ๆ สังคมไทย เป็นสังคมที่มีประวัติอันยาวนาน ย่อมมีการยึดถือแนวทางการปฏิบัติสืบทอดกันมา การปฏิบัติตนผิดจากขนบธรรมเนียม สังคมจะลง

ความเห็นที่ผิดและยิ่งสังคมไทย ก่อนข้างจะเป็นสังคมที่จัดอยู่ในพวกอนุรักษนิยมด้วยแล้ว อำนาจจากการยึดถือขนบธรรมเนียมประเพณี จึงมีความหมายมากขึ้น และเนื่องจากสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป ค่านิยมต่าง ๆ จึงแปรเปลี่ยนเวียนเข้ามาในแต่ละสถานการณ์ การกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยมของคนส่วนใหญ่ย่อมเป็นการตัดปัญหาทั้งปวง

อำนาจการเมืองในองค์กร มีการให้พลังอำนาจการเมืองทั้งพลังอำนาจการเมืองภายนอก และพลังการเมืองภายในองค์กร คือทำอย่างไรคนหนึ่งจึงจะก้าวหน้าคนอื่น ๆ ในองค์กร แต่ในอีกลักษณะหนึ่ง คือการทำอย่างไรจึงจะได้อำนาจนั้นขึ้นมา เช่น การปิดแข่งปิดขาค การขัดกันใดหนึ่ อำนาจการรู้สถานการณ์และปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ทุกครั้งที่ใช้อำนาจ ไม่ว่าจะเป็อำนาจประเภทใด จำเป็นต้องเข้าใจสถานการณ์ ช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่ออำนาจที่ใช้การใช้อำนาจโดยไม่ดูสถานการณ์ ยากนักที่จะถึงวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจ โดยยึดความเห็นส่วนตัว ค่านิยม หรือหลักตายตัว มีแต่จะก่อให้เกิดความผิดพลาดง่าย พลังอำนาจเกิดจากการรู้ปัญหาล่วงหน้า โดยการทำนายอย่างมีระบบ ระเบียบในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การตัดสินใจ โดยใช้หลักเกณฑ์หรือสูตรสำเร็จเก่า ๆ ไม่ได้ผลต่อไป การแก้ปัญหาจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัญหา ทีละปัญหาสุดแล้วแต่ว่าปัญหานั้นจะเกิดขึ้นเมื่อไร เวลาใด องค์กรประกอบของกาลเวลา และสถานที่มีความสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณา แต่เนื่องจากการแก้ปัญหาไปตามสถานการณ์อย่างกะทันหันย่อมไม่รอบคอบผิดพลาดง่าย จึงจำเป็นต้องมีการทำนายว่าปัญหาจะเกิดอย่างไร ทีใดบ้าง แม้การทำนายว่า จะเกิดอย่างไร เวลาใด ทำนายไม่ได้ แต่อย่างน้อยก็ช่วยให้มองเห็นเหตุการณ์ในอนาคตได้บ้าง Sharp (1973, pp. 11-12) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจมาจากสิ่งต่อไปนี้คือ

1. อำนาจหน้าที่ คือ สิทธิที่จะออกคำสั่ง หรือนำคนอื่น ๆ ให้ทำตามโดยยอมรับอย่างไม่ มีข้อโต้แย้ง ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือ หรืออำนาจหน้าที่เป็นที่มาอันสำคัญของอำนาจ
2. ความรู้ความสามารถ ผู้ที่มีความรู้ย่อมมีอำนาจเหนือผู้อื่น
3. ทรัพยากรทางวัตถุ หมายถึง การที่ผู้ปกครอง สามารถคุมทรัพย์สิน ทรัพยากรธรรมชาติ เงิน ระบบเศรษฐกิจ การสื่อสาร การคมนาคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดขอบเขตของอำนาจ ถ้าผู้ที่สามารถควบคุมสิ่งเหล่านี้ได้มาก ก็จะมีขอบเขตของอำนาจกว้างขวางด้วย
4. ปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ทศนคติต่อผู้อยู่เหนืออุดมการณ์ อุดมคติสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีอำนาจ และคนอื่น ๆ
5. การลงโทษที่มอันดับสุดท้ายของอำนาจ คือ การลงโทษผู้ที่ต่อต้าน หรือมี ความคิดเห็นแย้งต่อผู้นำ การลงโทษเป็นการบังคับผู้ที่ไม่เชื่อฟังให้ยอมรับในอำนาจ อาจเป็น

การลงโทษที่รุนแรงหรือไม่รุนแรงก็ได้

ฐานอำนาจ

อำนาจมีความสัมพันธ์กับการบริหารองค์การ ซึ่งเป็นสถาบันที่มีความสลับซับซ้อน ในส่วนที่สมาชิกของสถาบันแสดงความเต็มใจในการปฏิบัติงานก็จะถูกมอบอำนาจโดยผู้บริหาร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเด็นต่าง ๆ 3 ประการ คือ

- 1.1 ลักษณะของอำนาจนั้น
- 1.2 จำนวนบุคคลที่สถานภาพบ่งบอกอำนาจหน้าที่ที่จะใช้อำนาจ
- 1.3 ฐานของอำนาจที่สามารถเต็มใจที่จะตอบสนองได้

Peabody (2000, pp. 463-472) ได้ศึกษาเกี่ยวกับฐานของอำนาจและการจัดกลุ่มฐานของอำนาจเป็น 4 ประเภทฐานอำนาจที่เป็นกฎหมาย (Legitimacy) ขอบบังคับหรือกฎเกณฑ์ กำหนดอำนาจให้แก่ตำแหน่งนั้น ๆ เป็นอำนาจที่จะออกคำสั่ง และทำให้เกิดความเชื่อฟัง ฐานของอำนาจตามตำแหน่ง (Position) ในแต่ละองค์การย่อมมีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชา (Hierarchy) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบได้ทันทีว่าขึ้นตรงต่อใคร และใครมีอำนาจที่จะสั่งการได้ ใครเป็นผู้มีอำนาจในการให้รางวัล ลงโทษ บุคคลที่อยู่ในที่สามารถคลบคลานคลึงปรารถนาของผู้ได้บังคับบัญชา จัดให้เป็นผู้ใช้อำนาจในด้านนี้ด้วยฐานของอำนาจอยู่ที่ตัวบุคคล (Person) เป็นลักษณะที่เป็นตัวของตัวเองเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นคนดีมีคุณธรรม คนอื่น ๆ จึงให้ความเคารพนับถือ จัดเป็นอำนาจบารมีที่มีเฉพาะเป็นคน ๆ เท่านั้นฐานของอำนาจอยู่ที่ความสามารถเฉพาะบุคคล (Competence) ไม่จำกัดเฉพาะสายการบังคับบัญชาตาอย่างใด เช่น ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ฐานหรือแหล่งที่เกิดจากอำนาจที่เป็นที่รู้จักและนำไปใช้อย่างแพร่หลาย คือฐานและอำนาจของ French and Raven (1968, pp. 150-167) ได้เสนอฐานอำนาจหรือแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 ฐาน คือ

1. อำนาจการให้รางวัล หรืออำนาจผลตอบแทน (Reward power) เกิดจากความสามารถของผู้บริหาร ที่จะให้รางวัลตอบแทนบุคคลอื่น สำหรับความสำเร็จของงาน และเชื่อถือว่าการยอมรับปฏิบัติตาม จะนำไปสู่การให้รางวัลด้วยวิธีการขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือการยกย่องสรรเสริญอำนาจการบังคับ

2. อำนาจให้คุณให้โทษ (Coercive power) เกิดจากความกลัวผู้บริหารที่มีอำนาจสูงหรือที่สามารถให้คุณให้โทษสูง สามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษตามกฎเกณฑ์ หรือระเบียบวินัย เช่น การว่ากล่าวตักเตือน ภาคทัณฑ์ การลดเงินเดือน การลดขึ้นเงินเดือน หรือการไล่ออก

3. อำนาจตามกฎหมาย หรืออำนาจชอบธรรม (Legitimate power) เกิดจากตำแหน่งหน้าที่ผู้บริหารอยู่ตามปกติ ถ้ามีตำแหน่งสูงขึ้นเท่าใด อำนาจตามกฎหมายก็มีมากขึ้นเท่านั้น ผู้บริหารที่มีอำนาจตามกฎหมายมากสามารถมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปฏิบัติเพื่อมิให้ละเมิดต่อกฎหมาย

4. อำนาจอ้างอิง (Referent power) เกิดจากคุณลักษณะพิเศษของผู้บริหาร เป็นอำนาจที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเอาแบบอย่างพฤติกรรม ผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิง หรืออำนาจบารมีสูงจะเป็นที่รักใคร่นับถือของบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากบุคลิกลักษณะการชอบพอ การนับถือยกย่องซึ่งเป็นอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) เกิดจากผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญทักษะและความรู้ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือสิ่งเหล่านั้น ทำให้มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับทำตาม เพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถเหนือตน

6. อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร (Informational power) Raven and Kruglanski (1976, pp. 177-219) ให้แนวคิด อำนาจ สารสนเทศ เป็นอำนาจเกิดจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้ ข่าวสารหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ และมีคุณค่าต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอำนาจ สารสนเทศนี้มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะความต้องการข่าวสารข้อมูล เพื่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ข้อมูลสารสนเทศ ซึ่ง Drake and Roe (1994, p. 204) กล่าวว่า อำนาจสารสนเทศช่วยในด้านการตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจ (Mission) ของโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องตระหนักถึงประโยชน์ของสารสนเทศสอดคล้องกับ พิกุล ดิพิจารณ์ (2548, หน้า 35) กล่าวว่าผู้บริหารควรใช้เมื่อรู้สึกว่าการในโรงเรียนขาดความกระตือรือร้นในการติดต่อข่าวสารข้อมูล ไม่สนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ผู้บริหารควรชี้ให้ครูเห็นความสำคัญในการรับรู้ข่าวสารข้อมูล เพราะจะได้เป็นคนที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ สามารถนำข่าวสารข้อมูลไปพัฒนางานของตนได้ ในยุคปัจจุบัน ข่าวสารข้อมูลมีความสำคัญมาก เพราะถ้าผู้ใดสามารถรับรู้ข่าวสารข้อมูลได้มาก จะทำให้เกิดประโยชน์โดยเฉพาะข้อมูลที่มีคุณค่าในโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารต้องรอบรู้ข่าวสารข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง ถ้าผู้บริหารมีแต่อำนาจข่าวสารข้อมูลเก่า ล้าสมัย ไม่หาเพิ่มเติม นานไปจะไม่มีใครรับฟัง ส่งผลให้ผู้บริหารมีอำนาจข่าวสารลดลง แคทลียา ศรีจันทร์ (2559, หน้า 42) กล่าวว่า อำนาจข้อมูลข่าวสารเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรอบรู้ข้อมูลข่าวสาร และรายละเอียดข่าวสารที่เป็นประโยชน์มีคุณค่า ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการข้อมูลข่าวสารนั้นเพื่อไปพัฒนางานของตนเป็นผลทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาให้การยอมรับว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรอบรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรายละเอียด ข่าวสารที่เป็นประโยชน์มีคุณค่า ซึ่งผู้ได้บังคับบัญชามีความต้องการข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อำนาจประเภทนี้จึงมีอิทธิพลทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับและปฏิบัติตาม เป็นผลทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

7. อำนาจการพึ่งพา (Connection power) Hersey and Blanchard (1975, p. 235) เสนอแนวคิด อำนาจการพึ่งพา เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอิทธิพลหรือบุคคลสำคัญในองค์กรหรือบุคคลนอกองค์กร ทำให้ผู้บริหารมีอำนาจประเภทนี้ สามารถทำให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตามเพราะต้องการได้รับความพอใจหรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจที่จะเกิดจากอำนาจประเภทนี้ ทั้งนี้ Raven and Kruglanski (1970, p. 219) กล่าวว่า อำนาจการพึ่งพาหรืออำนาจความสัมพันธ์เกิดจากบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีชื่อเสียงหรือมีบทบาทในองค์กรมาก หรือบางครั้งเรียกว่าอำนาจแฝง จะจูงใจให้คนอื่นนิยมปฏิบัติตาม และพิกุล ดิพิจารณ์ ลดลง (วารสารณิพรหมรัตน์, 2554) กล่าวว่า ผู้บริหารควรใช้อำนาจพึ่งพา เมื่อครูเริ่มเคลื่อนจากระดับวุฒิภาวะต่ำไปยังวุฒิภาวะปานกลาง โดยผู้บริหารใช้การออกคำสั่ง และให้ความช่วยเหลือหรือหรือพูดจาชักชวนจนเห็นดี เพื่อให้ครูยินยอมปฏิบัติตาม และรายงานผลความก้าวหน้าเป็นระยะตามที่ผู้บริหารกำหนดไว้ อำนาจพึ่งพานี้จะทำให้ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับครูและสามารถช่วยไกล่เกลี่ยครูที่ประสบปัญหาในโรงเรียนได้ โดยหลีกเลี่ยงการลงโทษ หรือต้องการได้รับสิ่งตอบแทนจากอำนาจนี้ จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า อำนาจการพึ่งพาเป็นอำนาจมาจากบุคคลอื่น หรือผู้บริหารที่มีอิทธิพล มีชื่อเสียง มีความสามารถ และเป็นผู้ที่กว้างขวาง มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับผู้มีอำนาจอิทธิพล ผู้บริหารระดับสูง บุคคลสำคัญทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ที่ทำให้บุคคลอื่นยอมรับและปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 นี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดและทฤษฎีของ French and Raven (1968, pp. 150-167) Raven and Kruglanski (1975, p. 177) Hersey and Blanchard (1993, p. 235) สรุปได้ว่าฐานของอำนาจมีอยู่ 6 ฐาน ด้วยกันคือ 1) อำนาจความเชี่ยวชาญ 2) อำนาจอ้างอิง 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจการให้รางวัล 5) อำนาจการบังคับ และ 6) อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

การใช้อำนาจในองค์กร (The uses of power in organization) การใช้อำนาจในองค์กรมีหลายทาง Yukl (1998, p. 215) ได้เสนอผลที่อาจเกิดติดตามมาจากการใช้อำนาจ (ตารางที่ 1) จะแสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้นำใช้อำนาจแล้ว (โดยยึดฐานของอำนาจทั้งห้าของ French และ Raven) ผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองการใช้อำนาจดังกล่าวใน 3 ลักษณะดังนี้

1. เกิดความผูกพัน (Commitment) เป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกิดจากการยอมรับ เลื่อมใสศรัทธาต่อผู้นำ และพยายามเลียนแบบอย่างผู้นำ แรงจูงใจในงานจะสูงถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีความสำคัญในตัวผู้นำสูง ทำให้ใช้ความพยายามในการทำงานที่เอาใจใส่มากเป็นพิเศษ เพื่อให้งานสำเร็จเป็นอย่างดี โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยแต่ประการใด ทั้งนี้เพื่อให้เป็นที่ถูกใจผู้นำของตน

2. ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งตามที่ผู้นำต้องการ ตรงเท่าที่การทำงานตามคำสั่งนั้นไม่ทำให้ตนต้องใช้ความพยายาม พลังงานและเวลาเพิ่มมากขึ้นเป็นพิเศษจากที่กำหนดไว้ตามปรกติเช่น ปฏิเสธที่จะอยู่ทำงานล่วงเวลาโดยผลัดไปทำต่อในวันรุ่งขึ้น เป็นต้น

3. ต่อด้าน (Resistance) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต่อสู้คัดค้านต่อคำสั่งหรือความต้องการของผู้นำ ซึ่งอาจแสดงออกด้วยการวางเฉยไม่ปฏิบัติตามหรือการทำงานนั้นช้าลง หรือการทิ้งงานเพื่อไม่ให้งานเสร็จตามที่หัวหน้าต้องการ

ตารางที่ 2 ผลที่อาจเกิดติดตามมาจากการใช้อำนาจ

แบบของอำนาจที่ใช้	การตอบสนองที่เป็นไปได้ของผู้ใต้บังคับบัญชา		
	เกิดความผูกพัน (Commitment)	ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance)	ต่อด้าน (Resistance)
อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power)	มีโอกาที่จะเกิดที่สุด (ถ้าคำสั่งมีลักษณะ เกลี้ยกล่อมและ ผู้ใต้บังคับบัญชากับ ผู้นำมีเป้าหมายงาน ร่วมกัน)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าคำสั่งมีลักษณะ เกลี้ยกล่อมแต่ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มี ส่วนรับรู้ต่อเป้าหมาย งานของผู้นำ)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าผู้นำแสดง ความหยิ่งโสมและ ดูถูกเหยียดหยามหรือ กรณีผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เห็นด้วยกับ เป้าหมายของงาน)

ตารางที่ 2 (ต่อ)

แบบของอำนาจที่ใช้	การตอบสนองที่เป็นไปได้ของผู้ใต้บังคับบัญชา		
	เกิดความผูกพัน (Commitment)	ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance)	ต่อต้าน (Resistance)
อำนาจอ้างอิง (Referent power)	มีโอกาสมากที่สุด(ถ้าเชื่อว่าคำสั่งนั้นมีความสำคัญต่อผู้นำ)	มีโอกาสน้อย(ถ้าเชื่อว่าคำสั่งนั้นไม่มีความหมายสำคัญต่อผู้นำ)	มีโอกาสน้อย(ถ้าคำสั่งนั้นจะก่อความเสียหายต่อผู้นำ)
อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power)	ถ้าโอกาสเป็นไปได้(ถ้าใช้คำสั่งอย่างสุภาพและเหมาะสมมาก)	มีโอกาสมากที่สุด(ถ้าเห็นว่าคำสั่งนั้นชอบหรือคำสั่งนั้นชอบด้วยกฎหมาย)	มีโอกาสน้อย(เมื่อคำสั่งด้วยท่วงที่ยโสและคำสั่งไม่เหมาะสม)
อำนาจการให้รางวัล (Reward power)	มีโอกาสมาก(ถ้าใช้อย่างชาญฉลาดและเป็นส่วนตัว)	มีโอกาสน้อย(ถ้าใช้เป็นการส่วนตัว)	มีโอกาสน้อย(ถ้าใช้เชิงหลอกล่อและไม่ให้เกียรติ)
อำนาจบังคับ (Coercive power)	มีโอกาสน้อยที่สุด	มีโอกาสน้อย(ถ้าใช้เชิงการช่วยเหลือและไม่ใช้วิธีการลงโทษ)	มีโอกาสมากที่สุด(ถ้าใช้ในเชิงปฏิบัติหรือหลอกล่อ)

(Yukl, 1998, p. 215)

ในการบริหารโรงเรียนนั้น ผู้บริหารโรงเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้อำนาจทางสังคมในการบริหาร เพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและงานนั้น ๆ ดำเนินไปด้วยดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพผู้บริหารก็ควรศึกษาวิธีการใช้อำนาจหน้าที่ French and Raven (1968, pp. 150-167) Raven and Kruglanski (1975, p. 177) ได้เสนออำนาจการมีข่าวสารข้อมูล ซึ่งต่อมา Hersey and Blanchard (1993, p. 235) เสนออำนาจพึ่งพาอีกด้านหนึ่ง จึงได้เสนอแนวคิดพื้นฐานดังต่อไปนี้ ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญในการนำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ

1. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ เป็นพลังอำนาจอันเกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าผู้บริหารเป็นคนมีความรู้ความสามารถหรือมีความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในงานที่

หน่วยงานนั้นรับผิดชอบอยู่สามารถให้คำแนะนำได้ถูกต้อง ความแข็งของอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับปริมาณ ความรู้ความชำนาญที่ผู้บริหารมีเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลทำให้ผู้ใต้บังคับ บัญชา รู้สึกยอมรับในความเชื่อความศรัทธาของผู้บริหารในเรื่องอื่น ๆ ที่เขายังไม่ทราบมาก่อนว่า ผู้บริหารมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ หรือเปล่าอีกด้วย ความคงทนของความรู้ความคิด หรือพฤติกรรมอันเกิดจากพลังอำนาจชนิดนี้จะคงทนอยู่ตราบเท่าที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เกิดการลืม ทั้งนี้ไม่ว่าผู้บริหารจะปรากฏอยู่หรือไม่ก็ตาม วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554) กล่าวว่า อำนาจ ความเชื่อศรัทธา เกิดจากการที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถทักษะประสบการณ์ที่ดี สามารถใช้ อำนาจความเชื่อศรัทธาในการบริหารงานโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า เพราะอำนาจประเภทนี้ เป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน

สรุปได้ว่า อำนาจความเชื่อศรัทธา หมายถึง เป็นอำนาจที่เกิดจากความรู้ความสามารถ เฉพาะตัวบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีความเชื่อศรัทธา ในงานที่ปฏิบัติ มีประสบการณ์และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ มีความศรัทธา มุ่งมั่นใน การปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำ ชี้แจงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ถูกต้องและสามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่

2. ด้านอำนาจอ้างอิง (Referent power) French กล่าวว่า เป็นพลังอำนาจอันเกิดจากการที่ ผู้ใต้บังคับบัญชาปรารถนาที่เอาอย่างผู้บริหาร ความแข็งของอำนาจนี้ ขึ้นอยู่กับความรู้สึก และ ความปรารถนาดังกล่าวแล้วของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยแค่ไหน ผู้บริหารที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นศิษย์เก่า สถาบันเดียวกัน ศิษย์อาจารย์เดียวกัน คนบ้านเดียวกัน และไม่มีสาเหตุขัดแย้งมาก่อน ย่อมมีพลังอำนาจทางสังคมชนิดนี้ขึ้น หรือผู้บริหารที่มีลักษณะวาจาทำทางเป็นที่ประทับใจ ดึงดูดใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยากเอาอย่างก็จะเกิดพลังอำนาจนี้เช่นกันขอบข่ายของอำนาจนี้ ขึ้นอยู่ กับความรู้สึกภูมิใจในตัวผู้บริหารของผู้ใต้บังคับบัญชา และความน่าดึงดูดใจของผู้บริหาร ผู้บริหาร มีสิ่งเหล่านี้มากเท่าใดก็มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากเท่านั้น ความคงทนของพฤติกรรมหรือ สภาพทางจิตวิทยาที่เปลี่ยนแปลงไป ในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาจะคงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าอยู่ในสายตา ของผู้บริหารหรือไม่ก็ตาม

แคลทเลีย ศรีจันทะ (2559, หน้า 42) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิงมีลักษณะแตกต่าง จากอำนาจ ประเภทอื่นเนื่องจากเป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากบุคลิกลักษณะที่ดีของผู้บริหาร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความซาบซึ้งประทับใจ และยึดถือเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติตน

สรุปได้ว่า อำนาจอ้างอิง หมายถึง เป็นอำนาจที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพหรือ ลักษณะท่าทางที่ประทับใจในการพูด การแต่งกาย มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่แสดงถึงคุณธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นพวก เดียวกับผู้บริหารสถานศึกษามีความภูมิใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา เกิดความเคารพรักและศรัทธา

ตลอดจนมีการนำเอาแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติด้วย

3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) French กล่าวว่า เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ ผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมายหรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีของหน่วยงาน หรือสังคมที่จะกำหนดให้เขามีพฤติกรรมใดบ้าง เกือบจะกล่าวได้ว่าอำนาจตามกฎหมายเป็นสิ่งเดียวกับอำนาจหน้าที่ และจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกันหรือใกล้ชิดกับอำนาจการให้สิ่งที่ เป็นคุณค่ากับอำนาจสิ่งตอบแทน เพราะว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งตามกฎหมายย่อมให้สิ่งที่ เป็นคุณค่าและโทษได้ อย่างไรก็ตามอำนาจตามกฎหมายขึ้นอยู่กับตำแหน่ง หรือบทบาทที่ผู้นั้นดำรงอยู่โดยไม่สัมพันธ์กับผู้อื่นอำนาจตามกฎหมายมาจากแหล่งสำคัญ 3 แหล่ง คือ แหล่งที่หนึ่ง มาจากค่านิยมทางวัฒนธรรม สังคม องค์กร หรือ กลุ่มคนที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกที่ควร เช่น บางคนยอมรับความเป็นอาวุโส ลักษณะทางกาย เพศ หรืออาชีพในบริบทขององค์กร โดยปกติผู้บริหารจะมีอำนาจตามกฎหมาย เพราะคนงานเชื่อในคุณค่าของสิทธิส่วนบุคคลตามกฎหมาย และลำดับตำแหน่งที่สูงกว่าย่อมมีอำนาจเหนือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่าแหล่งที่สอง บุคคลสามารถได้รับอำนาจตามกฎหมายจากการยอมรับในโครงสร้างของสังคม บางสังคมมีการยอมรับในชนชั้น ในองค์กรหรือในครอบครัว ก็มีการยอมรับในโครงสร้างทางสังคมด้วย เช่น เมื่อลูกจ้างยอมรับการจ้างจากบริษัท พวกเขา ก็จะเข้าสู่ข่ายของการยอมรับในลำดับตาม โครงสร้างและอำนาจของผู้บริหารของพวกเขาแหล่งที่สาม อำนาจตามกฎหมายอาจจะมาจากการที่บุคคลหรือกลุ่มคนที่เป็นเจ้าของอำนาจมอบหมายให้แก่ตัวแทนหรือผู้ดำเนินการแทน เช่น ผู้แทนราษฎร ประธานที่ประชุมกรรมการในคณะกรรมการบริหาร เป็นต้น อำนาจชนิดนี้มีความหมายกว้างขวางกว่าอำนาจที่มาจากตำแหน่งที่เรา รู้จักกันอยู่แล้วอีกด้วย เช่นการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับปากว่าจะช่วยทำงาน และครุยอมทำตามที่ผู้บริหาร กำหนดหรือมอบหมายให้ทำ ทั้ง ๆ ที่งานนั้นอยู่นอกเหนืออำนาจตามตำแหน่ง แต่ยอมทำเพราะเห็นว่าไม่ควรเสียคำพูด กรณีนี้ก็จัดเป็นการยอมทำตามเพราะอำนาจจากกฎหมายนี้ด้วยเช่นกันความเข้มแข็งของอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับ 3 สิ่งต่อไปนี้คือ

1. ค่านิยมที่ผู้ใต้บังคับบัญชายังถืออยู่ว่า ผู้บริหารมีสิทธิในการกำหนดพฤติกรรมของเขา มากน้อยแค่ไหน
2. โครงสร้างทางสังคมของหน่วยงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ ทั้งนี้โครงสร้างตามรูปแบบ และนอกรูปแบบ
3. กฎหมายที่รับรองอำนาจ และสิทธิของผู้บริหาร

ขอบข่ายของอำนาจจากกฎหมายนี้ อย่างน้อยผู้บริหารก็มีอิทธิพลครอบคลุมทุกพฤติกรรมที่กฎหมายกำหนดไว้ในรายการแจกแจงงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อิทธิพลที่จะมากไปกว่านี้ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของผู้บริหาร กับผู้ใต้บังคับบัญชา และค่านิยมของสังคมที่หน่วยงานตั้งอยู่

วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของอำนาจตามกฎหมาย หมายถึง ค่านิยมภายในตัวบุคคลที่สั่งสมมา จนยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีสิทธิหรืออำนาจอันชอบธรรมที่จะมี อิทธิพลเหนือคนโดยทั่วไป อำนาจตามกฎหมายหรือความชอบนี้เกิดขึ้นเนื่องจากตำแหน่งที่ผู้ใช้ อำนาจครองอยู่ที่เรียกว่าอำนาจหน้าที่ แต่ในบางกรณีอำนาจจากฐานอำนาจนี้อาจไม่เกี่ยวข้องกับ ตำแหน่งก็ได้ หากแต่เกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม และการยอมรับที่บุคคลมีต่อผู้ใช้อำนาจโดยตรงซึ่ง สอดคล้องกับ Moorhead and Griffin (1995, p. 330) อธิบายว่า อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เกิด จากการยอมรับนับถือในตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร โดยอำนาจชนิดนี้เป็นอำนาจชนิดเดียวกับ อำนาจหน้าที่ (Authority) อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่ได้จาก 30 ตำแหน่งที่บุคคลครองอยู่ ผู้ครองตำแหน่งจะมีอำนาจที่เขามีตำแหน่ง เมื่อพ้นตำแหน่งอำนาจตามกฎหมายก็จะหมดไป

สรุปได้ว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง เป็นอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปของ การใช้กฎระเบียบ หรือข้อกำหนดที่ระบุไว้ชัดเจนเป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย ตามสิทธิหน้าที่ ซึ่งเกิดจากระเบียบประเพณีของกลุ่มเป็นการยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องในการปฏิบัติตาม โดย สามารถมีอิทธิพลเหนือกว่าคนเหล่านั้นได้ และรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมรับในอำนาจนั้น

4. ด้านอำนาจการให้รางวัล (Reward power) French กล่าวว่า เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าคุณบริหารสามารถจะให้รางวัลแก่เขาได้ รางวัลในที่นี้อาจเป็นเงิน สิ่งของ โอกาส ความสะดวกในการทำงาน หรือคำชมเชยก็ได้ ประสิทธิภาพของรางวัลขึ้นอยู่กับ ความต้องการของบุคคลแต่ละคนด้วย หากสิ่งที่คุณได้รับไม่สามารถสนองความต้องการของเขา ในขณะนั้นได้ถือว่าเป็นผู้มีประสิทธิภาพไม่สูง ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพิจารณาการให้รางวัลนั้น สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคลด้วย

ความแรงของอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัลนี้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ความแรงของอำนาจ ชนิดนี้ ยังขึ้นอยู่กับการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าคุณบริหารจะจัดหารางวัลที่ต้องการมาให้ได้ด้วย ในระบบราชการของไทยเรา การได้เงินเดือนขึ้น 2 ขั้น เป็นรางวัลที่มีประสิทธิภาพสูงมาก ดังนั้น ผู้บริหารคนใดที่สามารถบันดาลสิ่งนี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ก็จะมีอำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาคน นั้นมากที่สุด ขอบข่ายของอำนาจอันเกิดจากการให้รางวัลนี้จะครอบคลุมทุกพฤติกรรมหรือทุก สภาพทางจิตวิทยาของบุคคลที่บุคคลรับรู้ว่าคุณยอมทำตามหรือเปลี่ยนแปลงไปแล้วจะได้รับรางวัล ที่ต้องการ เช่น ครัวรับรู้การมาทำงานเช้าตรู่ การแต่งกายดี เหมาะสมแต่อาจไม่เปลี่ยนพฤติกรรม การ เลิกงานก่อนเวลา การดื่มสุราทุกเย็น หรือไม่อาจเปลี่ยนความต้องการ หรือความคิดเห็นของเขาได้ ทั้งนี้เพราะครัวไม่รับรู้ หรือไม่ทราบว่าการเปลี่ยนสิ่งเหล่านี้ จะเป็นเงื่อนไขทำให้เขาได้รับรางวัล ส่วนความคงทนของผลที่เกิดจากอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับการที่ผู้บังคับบัญชารับรู้ว่าคุณหากคงไว้ซึ่ง พฤติกรรมหรือสิ่งเหล่านั้นต่อไปแล้ว จะได้รับรางวัลอีก ในอนาคตพฤติกรรมนี้ก็จะคงทนอยู่ต่อไป

เว้นแต่เราจะยอมรับว่าพฤติกรรมที่เคยได้รับรางวัลนั้นเป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่า แม้ไม่ได้รับรางวัล เขาก็จะรักษาไว้

วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 28) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล คือ ความสามารถของผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทนบุคคลอื่นที่ยอมปฏิบัติตาม และความเข้มของรางวัลนี้จะมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าผู้ใช้อำนาจมีอำนาจให้รางวัลแก่เขาจริงและโดยตรง

Fisher (1984, p. 28) ได้กล่าวถึง อำนาจในรูปของการตอบแทนหรือให้รางวัลซึ่งเป็นการให้ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะทำให้ได้งานตามที่คาดหวังไว้โดยให้ความดีความชอบเป็นรางวัลแก่ผู้ทำงานนอกจากนั้น Mulder, Rendel, Leendert and Japp (1986, pp. 566-567) ได้กล่าวว่าบุคคลปฏิบัติตามผู้บริหารด้วยหวังว่าตนเองจะได้รับรางวัลทั้งที่เป็นวัตถุและทางจิตวิทยาหากมีการปฏิบัติตาม

นอกจากนั้น England and Stein (1961, pp. 299-304) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจ ส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ คือ ค่าจ้างและการเลื่อนตำแหน่ง

ส่วน Gilmer (1966, pp. 280-283) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (Opportunity for advancement) การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา

การสร้างอำนาจการให้รางวัล วิธีการใช้อำนาจชนิดนี้ คือ การให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติตามกฎหมายของหน่วยงานหรือตามคำขอร้องของผู้นำ การยอมทำตามนั้นมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้ 1) การยอมทำตามต้องตรวจสอบได้ 2) คำสั่งนั้นต้องสามารถนำมาปฏิบัติได้ 3) รางวัลที่ให้อาจดึงดูดความสนใจ 4) ผู้นำต้องเป็นผู้เชื่อถือได้ว่ามีอำนาจที่จะให้รางวัล 5) คำสั่งต้องเหมาะสมและถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ผลดีของการใช้อำนาจนี้ คือ 1) การให้รางวัลแก่คนใดคนหนึ่งจะมีผลให้เกิดเยี่ยงอย่างที่ดีแก่คนอื่น จะมีกำลังใจ มุมานะ ที่จะทำงานเพื่อจะได้รางวัลเช่นเดียวกัน 2) ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกสนิทสนมกับผู้นำ จะส่งผลให้บุคคลขึ้นชมผู้ใช้อำนาจมากขึ้นและลดการต่อต้านลง 3) บุคคลที่มีความรู้ความสามารถจริง ๆ ก็จะเกิดความหวังในการทำงาน และพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มสติกำลังปัญญาความสามารถต่อไป

ผลเสียของการใช้อำนาจนี้ คือ 1) อาจทำให้เกิดความเข้าใจผิดและถูกกล่าวหาว่าเล่นพรรคเล่นพวกกัน 2) การที่ผู้นำให้ความใกล้ชิดมากเกินไปย่อมกระทบกระเทือนต่อการใช้อำนาจ 3) การใช้อำนาจประเภทนี้จะมีผลในระยะสั้น 4) อาจจะนำไปสู่สภาพความสัมพันธ์ที่ฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชาต้องคอยพึ่งพาฝ่ายบริหารตลอดเวลา ทำให้ไม่มีอิสระในการคิด และในขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาเองอาจรู้สึกถูกหลอกและไม่พอใจได้ในที่สุด 5) การชมเชยที่ไม่ถูก

กาลเทศะและไม่จริงจัง ใช้พร่ำเพรื่อจนเกินไปจะเป็นเหตุให้คำชมเชยนั้นไร้ค่า หมดความหมาย

6) อำนาจการให้รางวัลจะไม่สามารถจูงใจหากให้รางวัลทุกคนเท่ากันและเหมือนกัน

สรุปได้ว่า อำนาจการให้รางวัล หมายถึง เป็นอำนาจที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ผลตอบแทน หรือกำลังใจ เช่นการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมสนับสนุนให้ก้าวหน้า การให้สิ่งของ สวัสดิการ ในการทำงานรวมถึงการยกย่องสรรเสริญและชมเชยแก่ครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน อำนาจนี้เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยให้ครูมีแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ และยังส่งผงใ้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ด้วย

5. ด้านอำนาจการบังคับ (Coercive power) French กล่าวว่า เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่า จะได้รับโทษตามที่ผู้บริหารขู่ไว้ว่าถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการ ความศักดิ์สิทธิ์ของอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าโทษที่เขาจะได้รับจากการไม่ยอมทำตามนั้น สูงกว่าผลเสียที่เกิดจากการยอมทำตามแค่ไหน เช่น พนักงานบริษัททราบว่า ถ้าเลิกทำงานก่อนเวลา แต่ละครั้งจะถูกตัดเงินเดือน 50 บาท ถ้าพิจารณาเห็นว่าการทำงานที่เลิกก่อนเวลาครั้งหนึ่ง ๆ จะทำให้ได้ผลประโยชน์เป็นเงินถึง 500 บาท การข่มขู่ว่าจะตัดเงินเดือนแค่นั้นก็ดูจะไม่มีความหมายหรือ ครุณ้อยซึ่งเป็นหัวใจของครุกลุ่มหนึ่งต้องขัดคำสั่งของครุใหญ่ด้วยเหตุผลเมื่ออยู่ต่อหน้าลูกสมุน ทั้ง ๆ ที่รู้ยู่ว่าการทำเช่นนี้ จะได้รับโทษแต่ก็มีน้ำหนักน้อยกว่าความเสียหายและเสียศักดิ์ศรี อันเกิดจากการทำตามครุใหญ่ บ่อยครั้งที่ผู้บริหารใช้อำนาจจากการบังคับ โดยการไล่ถอดลดตำแหน่ง หรือตัดเงินเดือน แม้ว่าจะได้มีความพยายามในการจัดอำนาจประเภทนี้เป็นเวลาหลายปีมาแล้วก็ตามผู้บริหารสามารถทำให้เกิดผลในการบังคับคนงาน ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เงื่อนไขเชิงปฏิบัติหมายความว่า อำนาจจะเกิดจากการที่อีกฝ่ายหนึ่งคาดว่าจะได้รับโทษ ถ้าพวกเขาไม่ทำตามผู้ใช้อำนาจ เช่น ความกลัวกับการไม่ทำตามกฎข้อบังคับหรือนโยบายขององค์กรและความกลัวนี้เองที่ทำให้ทุกคนทำงานตรงเวลาและทุกครั้งที่ยื่นายผ่านมาตรวจก็ดูว่ามีงานยุ่งมากมีบ่อยครั้งที่ผู้บริหารใช้อำนาจจากการบังคับโดยการไล่ถอด

Kipnis (1976, p. 77-78) กล่าวว่า ในบรรดาฐานอำนาจทั้งหลายทั้งมวลมนุษยย์ประสบยู่ นั้น อำนาจการให้โทษผู้อื่นเป็นอำนาจที่ใช้กันมากที่สุด ถูกตำหนิมากที่สุดและยากที่จะควบคุมมากที่สุด แม้อำนาจการให้โทษจะเป็นที่เข้าใจโดยทั่วไปว่ามักจะเป็นการใช้กำลังทางกายหรืออาวุธ แต่ก็ยังปรากฏในรูปอื่นที่มีความนิ่มนวลกว่า เช่น การพึ่งแรงกายผู้อื่น การใช้ถ้อยคำกล่าวตักเตือน การยอมตาม หรืออดกลั้นอารมณ์ด้วยเกรงว่าจะถูกลงโทษ ได้รับอันตรายถูกรังแก ทำให้ด้อยในศักดิ์ศรีหรือกลัวว่าจะไม่มีใครรักใคร่ ชอบพอ ตัวอย่างอำนาจการให้โทษในบริษัทองค์กร เช่น ผู้บังคับบัญชามีอำนาจการให้โทษต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการไล่ผู้ใต้บังคับบัญชาออกจากงานลดตำแหน่ง ไม่ขึ้นเงินเดือนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกรงกลัวการถูกลงโทษ จึงทำให้ไม่กล้าฝ่าฝืน

นโยบาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับขององค์กร พฤติกรรมความเกรงกลัวจะถูกลงโทษ มีปรากฏชัด โดยทั่วไปในหน่วยงาน เช่น คนทำงานส่วนใหญ่จะมาทำงานตรงเวลา และดูขยันขันแข็งปกติ เมื่อเห็นผู้บังคับบัญชาเดินผ่าน การทำความเคารพผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

Mulder, Mauk, Rendel, Koppelaar, Leendert, and Verhage (1986, pp. 566-567)

ได้กล่าวว่า บุคคลทุกคนเกรงกลัวการถูกลงโทษ หากไม่ปฏิบัติตาม

Fisher (1984, p. 28) ได้กล่าวถึง อำนาจในรูปของการบังคับขู่เข็ญเป็นการใช้อำนาจ ผลักดันบีบบังคับลงโทษ เพื่อให้เกิดการยินยอม ผู้บริหารที่ได้รับอำนาจหน้าที่ไม่เพียงพอจะพยายามใช้อำนาจบังคับ เพื่อให้งานลุล่วงโดยเร็วจากพฤติกรรมหรือสภาพทางจิตวิทยาอื่น ๆ ของบุคคลที่เกิดการเปลี่ยนแปลง เพราะอำนาจจากการข่มขู่บังคับนี้ จะคงอยู่ตราบเท่าที่บุคคลนั้นรับรู้ว่าเขาอยู่ในสายตาของผู้บริหารหรือผู้บริหารสามารถล่วงรู้ถึงพฤติกรรมของเขาได้โดยสรุป ผู้บริหารต้องมีรูปแบบต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามอันเนื่องจากกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัย และการข่มขู่บังคับให้ปฏิบัติ ถ้าไม่ปฏิบัติจะมีการลงโทษทางวินัยตามอำนาจของผู้บริหารแล้วแต่กรณี คือ ตักเตือน ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออกและไล่ออก การสร้างอำนาจการบังคับและวิธีการใช้ คือ ผู้นำต้องพยายามหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจชนิดนี้นอกจากจำเป็นจริง ๆ เพราะการใช้อำนาจชนิดนี้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้ผู้นำสูญเสียอ้างอิง ถ้ามีการบังคับมาก ๆ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำตามด้วยความไม่เต็มใจ ลาออกจากงาน และหยุดงานมาก แสดงความเป็นศัตรูและก้าวร้าว อำนาจบังคับจะใช้ได้ดีในกรณีที่ต้องรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดและกรณีที่มีการฝ่าฝืนกฎระเบียบอย่างจงใจอันเป็นความเสียหายต่อองค์กร โดยส่วนรวม การใช้อำนาจบังคับที่มีการต่อต้านน้อยมีการปฏิบัติตาม ได้แก่ การใช้อำนาจปฏิฐาน (Positive discipline) ซึ่งมีหลักการดังต่อไปนี้ 1) แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบกฎระเบียบและโทษในการฝ่าฝืน 2) เมื่อมีการกระทำความผิดต้องมีการดำเนินการทางวินัยทันที 3) มีการตักเตือนก่อนการลงโทษสำหรับความผิดเล็กน้อย 4) ต้องสืบสวนหาความจริงและสาเหตุของความผิดก่อนใช้วิธีการลงโทษ 5) ควรลงโทษด้วยความเยือกเย็นมีเหตุผล ไม่แสดงความเป็นศัตรู 6) การรักษาความเชื่อถือในการลงโทษไว้เช่น ไม่ข่มขู่ว่าจะทำโทษที่เกิดอำนาจหน้าที่ของผู้นำ ไม่พูดว่าจะลงโทษแล้วเปลี่ยนใจภายหลัง 7) การลงโทษต้องเป็นไปตามระเบียบ 8) การตักเตือนและการลงโทษต้องดำเนินการส่วนตัว ผลดีของการใช้อำนาจนี้ คือ 1) เมื่อบุคคลประพฤติตนไม่ถูกต้องตามระเบียบที่วางไว้จะมีการลงโทษ เพื่อให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่นจะได้ไม่กล้าปฏิบัติเช่นนั้นอีก พฤติกรรม หรือสภาพทางจิตวิทยาอื่น ๆ ของบุคคลที่เกิดการเปลี่ยนแปลงเพราะอำนาจจากการข่มขู่บังคับนี้ จะคงอยู่ตราบเท่าที่บุคคลนั้นรับรู้ว่าเขาอยู่ในสายตาของผู้บริหาร หรือผู้บริหารสามารถล่วงรู้ถึงพฤติกรรมของเขาได้นอกจากนี้ยังพบว่าผลงานอันเกิดจากการใช้อำนาจชนิดนี้มักจะมีคุณภาพไม่ดีเท่าที่ควร

จะเป็นตามความสามารถของบุคคล และทำให้บุคคลมีแนวโน้มไปในทางต่อต้านอีกด้วย

สรุปได้ว่า อำนาจการบังคับ หมายถึง เป็นอำนาจที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้โทษ บุคลากรเกิดความเกรงกลัว การถูกลงโทษในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้ยอมปฏิบัติตามอันเนื่องมาจาก กฎเกณฑ์ ระเบียบ วินัย และการขู่บังคับให้ปฏิบัติตาม ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะมีการลงโทษทางวินัยตาม อำนาจของบริหารสถานศึกษา แล้วแต่กรณี คือ ตักเตือน ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออกและ ไล่ออก ซึ่งอำนาจนี้เป็นอำนาจที่ครูไม่ยากให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำมาใช้ในการบริหารมากนัก เพราะมนุษย์ทุกคนล้วนไม่ชอบการบังคับด้วยกันทั้งสิ้น

6. อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร (Information power) เป็นอำนาจอันเกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ ว่า ผู้บริหารเป็นคนที่มีความรอบรู้ข่าวสาร และข่าวสารนั้นมีประโยชน์ มีคุณค่าต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการข่าวสาร หรือต้องการเรียนรู้ในข่าวสารเหล่านั้น ความแข็งของอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความสำคัญของข่าวสาร และความต้องการมากน้อยของ ผู้ใต้บังคับบัญชาอันเป็นผลทำให้อำนาจข่าวสารมีอิทธิพล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ และ ปฏิบัติตาม แคทลียา ศรีจันทะ (2559) อำนาจข่าวสารข้อมูลเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชา ให้การยอมรับว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรอบรู้ข้อมูลข่าวสาร และรายละเอียดข่าวสารที่เป็น ประโยชน์มีคุณค่า ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการข้อมูลข่าวสารนั้น เพื่อไปพัฒนางานของตน เป็นผลทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร หมายถึง เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษา มีความรอบรู้ข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบันและอนาคต หรือมีข้อมูลที่มีคุณค่า แสวงหาข่าว หรือข้อมูลที่มีประโยชน์แก่ครู มีความรอบรู้ข่าวสาร หรือข้อมูลที่มีประโยชน์แก่ครู มีความรอบรู้ ข่าวสารหรือข้อมูลสถานะแวดล้อมของงานในเรื่องทั่ว ๆ ไปอย่างกว้างขวาง เป็นแหล่งข้อมูลได้ อย่างดีที่ครูต้องการ นอกจากนี้เป็นผู้รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ตลอดจนสามารถควบคุมข่าวสารนั้น และสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง

สรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง นับว่าเป็นหัวหน้าหน่วยงานที่ ต้องรับผิดชอบในการสร้างคุณภาพที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดในองค์กร ในการบริหารสถานศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ฐานอำนาจซึ่งเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำอำนาจจากทั้ง 6 แหล่งที่มาไปใช้ในการบริหาร ด้วยการชักจูงครู ให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ว่าจะ เป็น โดยทางตรงหรือโดยทางอ้อมหรือแม้แต่ การที่ผู้มีอำนาจจะวางเฉย แต่ครูผู้ปฏิบัติงานให้การยอมรับหรือปฏิบัติตามพลังอำนาจนั้น ๆ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจ

คำว่า “ความพึงพอใจ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” ซึ่งมีความหมายโดยทั่ว ๆ ไปว่า “ระดับความรู้สึกในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง” ความพึงพอใจเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร มีนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายความพึงพอใจไว้หลายทัศนะเช่น

Wolman (1973, p. 384) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกมีความสุข เมื่อเราได้รับผลสำเร็จตามจุดหมาย ความต้องการ หรือแรงจูงใจ

Davis and Newstrom (1985, p. 109) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความต้องการ ความปรารถนา และประสบการณ์ของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานนั้นด้วยความพึงพอใจ จะเห็นได้จากการที่งานที่ปฏิบัตินั้นได้รับการตอบสนองความต้องการความปรารถนาและประสบการณ์ของบุคคลนั้น

Herzberg (1999, p. 54) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าหมายถึง การตอบสนองขั้นสูงทางจิตใจของมนุษย์มากกว่าสภาพแวดล้อม การทำให้บุคคลมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง หรือเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพ จะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

Vroom (1964, p. 99) กล่าวว่า เจตคติทางบวกจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในงานนั้น และเจตคติทางลบจะแสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจในงานนั้น

Good (2001, p. 320) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่าหมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลจากความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติที่มีต่อคุณภาพ และสภาพของงานนั้น

Holley and Jeninge (1983, p. 74) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ดี ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่รางวัล หรือผลตอบแทนเช่น ได้รับการยอมรับ เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งการให้รางวัลหรือผลตอบแทนเหล่านี้ จะเป็นสาเหตุของความพึงพอใจ

Frence (1994, p. 111) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลอาจเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนและการกำกับดูแลความพึงพอใจในงานสูงหรือต่ำ ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล ลักษณะของงาน ขอบเขตของงานสภาพการทำงานและบุคลิกภาพ

ของแต่ละคน

วาสนา เลื่อมเงิน (2550, หน้า 21) ความพึงพอใจเป็นสภาพความรู้สึก ความชอบ ความพอใจของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่บังถึงผลงานของหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าเป็นงานเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาหรือการให้บริการ ผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้ ผู้ปกครอง หรือผู้มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจด้วย เพราะความเจริญก้าวหน้าของงานบริการเป็น ปัจจัยที่สำคัญประการแรกที่เป็นตัวบ่งชี้ก็คือ จำนวนผู้ปกครองหรือจำนวนนักเรียน ผู้มาใช้บริการ ดังนั้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจึงควรอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งผู้ปฏิบัติงาน และผู้มาใช้บริการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร องค์กรให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

พหล ดิมาก (2550, หน้า 37) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบ เห็นด้วย ประทับใจ ภูมิใจ ยินดี ในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ความเข้าใจอันดีต่อกัน และความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้ ดำเนินงานประสบความสำเร็จ

สุราสินี ประสานวงศ์ (2550, หน้า 18) ความพึงพอใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึก ทศนะ และเจตคติของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด และจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ โดยเฉพาะทางด้านจิตใจ

คชนพวงษ์ สุมาลย์โรจน์ (2550, หน้า 19) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบเห็นด้วย ประทับใจ ภูมิใจ ยินดีในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ความพึงพอใจก่อให้เกิด ความร่วมมือ ร่วมใจ ความเข้าใจอันดีต่อกัน ความสามัคคีในหมู่คณะ และปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่ช่วยให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2550, หน้า 125) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจใน การทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิด จากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

กุสุมา ลมเชย (2551, หน้า 111) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติ ต่อการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นไปในทางบวก

จากความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็น ความรู้สึกในทางที่ดีของ บุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบ หรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น จากการที่ได้รับการตอบสนอง ตามระดับความต้องการ กล่าวคือ

เป็นความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกต้อง โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจ หลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมินค่าแล้ว จะแสดงออกมาในระดับที่แตกต่างกัน เช่น พึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีความต้องการและทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญในการนำมาศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor Vroom
2. ทฤษฎีของ Herzberg
3. ทฤษฎีความต้องการของ Maslow
4. ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland
5. ทฤษฎีจูงใจของ ERG Theory Clayton Alderfer

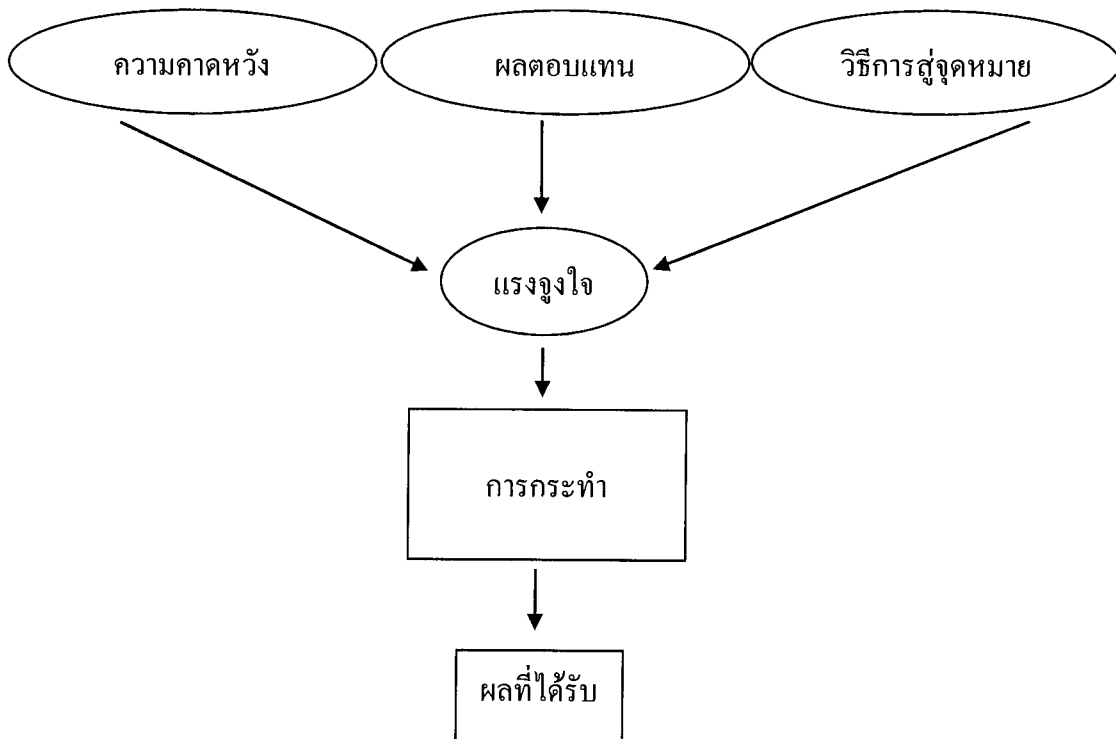
สำหรับรายละเอียดของแต่ละทฤษฎีมีดังนี้

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

Victor Vroom ได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจขึ้นในปี ค.ศ. 1964 ซึ่ง Victor Vroom ได้อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยบุคคลจะเกิดความคิดหรือความคาดหวังจากการประเมินสถานการณ์ หรือสิ่งแวดล้อมว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นหากเขาประพฤติอย่างใดอย่างหนึ่ง การคาดการณ์ของความเป็นไปได้ของผลได้นี้เป็นสิ่งจูงใจบุคคลให้แสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมา องค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวังของ Victor Vroom มี 3 องค์ประกอบ คือ ความคาดหวัง วิธีการสู่จุดหมาย และผลตอบแทน มีรายละเอียดดังนี้

1. ความคาดหวัง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ความเป็นไปได้หากมีความพยายามเพิ่มขึ้นจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงานที่เกิดขึ้น หรือความเชื่อว่า ความพยายามนั้นจะนำไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์
2. วิธีการสู่จุดหมาย หมายถึง ความเป็นไปได้ที่ผลงานที่เกิดขึ้น จากความพยายามที่เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่รางวัลที่ต้องการเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานกับรางวัลตอบแทน
3. ผลตอบแทน หมายถึง ความชอบหรือไม่ชอบในรางวัลหรือผลได้ หรือหมายถึง การที่บุคคลตีค่าของรางวัล หรือผลได้ว่าพอใจหรือไม่พอใจ ความชอบหรือไม่ชอบในรางวัลหรือผลที่ได้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยของแต่ละบุคคล จึงมีความแตกต่างกันของบุคคล ได้แก่ปัจจัยเรื่อง อายุ การศึกษา สถานภาพ ลักษณะงาน ระยะเวลา

ความสำคัญของทฤษฎีความคาดหวัง อยู่ที่ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 อย่างที่กล่าวมา หากสิ่งหนึ่งสิ่งใดต่ำ สถานะการแรงจูงใจก็จะมีปานกลาง และหากองค์ประกอบทั้ง 3 อย่างต่ำ แรงจูงใจก็จะอยู่ในอัตราต่ำเช่นกัน



ภาพที่ 2 แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 3 ของทฤษฎีความคาดหวัง (Victor, 1964)

ทฤษฎีของ Herzberg

ทฤษฎีของ Herzberg (1959) เรียกว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบ หรือ สองปัจจัย แบ่งออกเป็น ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivators factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน และเกี่ยวข้องกับเรื่องงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาเจตคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริง ซึ่งได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself)

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจและการปฏิบัติงานที่ไม่ดี เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาพแวดล้อมของการทำงานหรือองค์ประกอบของงาน ปัจจัยด้านนี้ได้แก่

2.1 การปกครองบังคับบัญชา

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.4 รายได้

2.5 นโยบายและการบริหาร

2.6 สถานะทางอาชีพ

2.7 ความมั่นคงในงาน

2.8 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.9 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีรายละเอียดดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จเราจึงเกิดความพึงพอใจ และปลื้มปิติใจในผลสำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับการศึกษา หรือจากบุคคลภายในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจเป็นการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงาน (The work ition) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความท้าทายจะต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่ทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow

ทฤษฎีของ Maslow (Donnell, 1998, pp. 271-273) ทฤษฎีนี้มีประเด็นสำคัญอยู่ที่ว่ามนุษย์จะมีความพอใจในการทำงาน ถ้าการทำงานนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ โดยแบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ และตั้งสมมติฐานความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการนี้จะมียุ่เสมอไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นก็จะเข้ามาแทน ซึ่งจะเป็นเช่นนี้เรื่อยไปไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

Maslow แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้นตอน ตามลำดับ ดังนี้

ขั้นที่ 1 เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต ตอบสนองโดยให้ค่าจ้างด้านสวัสดิการ ตอบสนองโดยให้ชุดแต่งกาย จักรรถรับส่ง ให้คำรักษาพยาบาล และอื่น ๆ

ขั้นที่ 2 เกี่ยวกับความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน ตอบสนองโดยการทำสัญญาจ้าง ทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงาน การประกันการว่างงาน การประกันสุขภาพ

ขั้นที่ 3 และ ขั้นที่ 4 เกี่ยวกับการสมาคมและการได้รับยกย่อง ตอบสนองโดยถามความเห็นผู้ที่ทำงานมาก่อน ในเรื่องการบรรจุคนเข้าทำงานใหม่ ให้อำนาจการตัดสินใจในบางส่วน สร้างบรรยากาศให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนในการเป็นเจ้าของ องค์กรยกย่องชมเชย มอบงานที่สำคัญให้กระทำ

ขั้นที่ 5 เกี่ยวกับการบรรลุความสำเร็จที่ตนเองต้องการ ตอบสนองโดยเปิดโอกาสให้เขาได้ทำงานตามที่ปรารถนาบ้าง

ทฤษฎีของ Maslow นี้ สามารถอธิบายถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ กล่าวคือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรแต่ละระดับ จะมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป เช่น พนักงานระดับปฏิบัติการ และผู้บริหาร จะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เพราะเนื่องจากระดับความต้องการของทั้งสองแตกต่างกัน

ทฤษฎีของ McClelland

ทฤษฎีของ McClelland (Golembiewski, 2001, pp. 27-28) กำหนดทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จไว้ 3 อย่าง คือ ความต้องการความสำเร็จ (Achievement) ความต้องการอำนาจ (Power) และความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ปกติความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนจะมีเพียง 2 ชนิด คือ ต้องการมีความสุขสบาย และต้องการปลอดภัยจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ จะเกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขวบขวายสิ่งต่าง ๆ คล้ายกัน จึงต้องมีประสบการณ์เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มาเหมือน ๆ กัน จนในที่สุดมนุษย์ทุกคนต่างเรียนรู้ถึงความต้องการมีมากน้อยต่างกัน เหตุนี้จึงสรุปได้ว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็มีความต้องการเหมือนกัน แต่มีมากน้อยแตกต่างกัน ซึ่งความต้องการทั้ง 3 อย่าง ได้แก่

1. ความต้องการด้านความสำเร็จ (Achievement) คนที่ซึ่งมีความต้องการประสบความสำเร็จสูง โดยมากมักจะนิยมตั้งเป้าหมายงานไว้ค่อนข้างสูง คนเหล่านี้ชอบที่จะทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเอง และมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะทำงานนั้น ๆ สำเร็จผลให้ได้ด้วยฝีมือของตนเอง คนเหล่านี้จะไม่สนใจถึงความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้เป็นสำคัญ มากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่จะได้จากการทำงานนั้น คนเหล่านี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการ คือ

- 1) ตั้งเป้าหมายงานยากและท้าทาย
- 2) ต้องการทราบถึงความเป็นไปของงานที่ก้าวหน้าไปแต่ละขั้นว่าเป็นไปตามที่ตั้งไว้เพียงใด และไม่ชอบการทำงานยาวนานเรื่อยเปื่อย โดยไม่รู้จักจบสิ้น โดยที่ไม่อาจเห็นชัดถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ
- 3) ต้องการที่จะควบคุมผลการทำงานที่เกิดจากการที่ตนได้ทุ่มเทกำลังความพยายามไป และจะไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้หนึ่งผู้ใด รวมทั้งการไม่ชอบทำงานประเภทที่เกี่ยวกับโชคหรือคาดผลไม่ได้ จุดมุ่งหมายของคนเหล่านี้คือ ต้องการจะทำโครงการใด โครงการหนึ่งที่ชัดเจนเป็นการเฉพาะ โดยมีขอบเขตชัดเจน แต่จะไม่นิยมทำงานที่ต้องขึ้นกับโอกาสที่เอาแน่ไม่ได้ หรือต้องขึ้นกับคนอื่น

2. ความต้องการด้านอำนาจ (Power) คือ ความต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น และจะมุ่งมั่นพยายามแสดงออกเพื่อมีอำนาจควบคุมเหนือต่อทั้งทรัพย์สิน สิ่งของ และในทางสังคม คนประเภทที่นิยมชมชื่นอำนาจเป็นอันมากนี้ ต่างพยายามมุ่งใช้วิธีสร้างอิทธิพลเหนือหรือพยายามหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่น และบ่อยครั้งต่างจะไฝ่หาตำแหน่งที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่ คนกลุ่มนี้จะรู้สึกมีแรงจูงใจสูงถ้าหากได้มีโอกาสให้เขาได้แสดงออกในทางที่จะเพิ่มบทบาทอำนาจได้เต็มที่ ลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้ คือ นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ พร้อมทั้งจะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กร และเชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการค้าเอียง

3. ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation) คือ การให้น้ำหนักความสำคัญต่อไม่ตรีจิตและความสัมพันธ์ระหว่างกันและหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ด้วยเหตุนี้คนที่มีความต้องการทางสายสัมพันธ์มาก จึงมักแสดงออกโดยหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่นมากที่สุด โดยพยายามทำตนให้สอดคล้องกับเข้ากับความต้องการ และความอยากได้ของผู้อื่น และจะพยายามทำตนเป็นคนจริงใจ และพยายามเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ให้มาก คนประเภทนี้มุ่งพยายาม และแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การหวังจะรู้จักและมีโอกาสสื่อความกับผู้อื่น จึงเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้เสาะหาตลอดเวลา

ทฤษฎีแรงจูงใจของ ERG theory clayton alderfer

ทฤษฎีแรงจูงใจของ ERG theory clayton alderfer ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์แยกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความต้องการการอยู่รอด (Existence needs) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ซึ่งชีวิตจริงในองค์กร ในความต้องการค่าจ้าง โบนัส และผลตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้าง เหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจทั้งสิ้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กรและความสัมพันธ์เหล่านี้หมายถึงความต้องการทุกชนิดที่มีความสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งชีวิตจริงในองค์กร ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีสถานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใคร ๆ ล้วนจัดอยู่ในความต้องการประเภทนี้

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth needs) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ และการเจริญเติบโตก้าวหน้าของคนทำงาน ซึ่งชีวิตจริงในองค์กร จะเป็นความต้องการในการมีความรับผิดชอบเพิ่มหรือความต้องการอยากได้กิจกรรมใหม่ ๆ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ และมีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ ในหลาย ๆ ด้านได้มากขึ้น

การศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงตรา เขต 2 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตามทฤษฎีเฮอริ่งเบิร์ก ปัจจัยกระตุ้น (Motivators factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน และเกี่ยวข้องกับเรื่องงาน โดยตรง เป็นปัจจัยที่นำไปสู่

การพัฒนาเจตคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริง ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งปัจจัย/ผลของการใช้อำนาจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้อำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีคำที่เกี่ยวข้องกับอำนาจอยู่ 3 คำ คือ “อำนาจ” (Power) ซึ่งเป็นอำนาจที่ซ่อนเร้นภายในของผู้นำ ส่วน “อิทธิพล” (Influence) เป็นรูปแบบหนึ่งของอำนาจซึ่งเป็นการสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผลต่อบุคคลหนึ่งให้ต้องทำตาม และ “อำนาจหน้าที่” (Authority) เป็นอำนาจทางการที่ติดมาจากตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ การใช้อำนาจในองค์กร จะเกิดพฤติกรรมตอบสนองต่อการใช้อำนาจออกมาใน สามลักษณะ ได้แก่ ความผูกพัน การยินยอมปฏิบัติตาม และการต่อต้าน โดยมีผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจการให้รางวัลจะส่งผลให้เกิดการยอมรับปฏิบัติตามสูง ในขณะที่เดียวกันการใช้อำนาจบังคับ ก็จะเกิดพฤติกรรมต่อต้านมากที่สุด การใช้อำนาจตามกฎหมายจะก่อให้เกิดพฤติกรรมยินยอมปฏิบัติตามสูง ส่วนการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจการอ้างอิงซึ่งเป็นอำนาจส่วนบุคคลจะเกิดพฤติกรรมตอบสนองที่เกิดความผูกพันได้มากที่สุด Herzberg and Synderman (1959, pp. 71-79) ได้ทำการวิจัยเพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเขาที่ว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการหนึ่งคือ ความปรารถนาที่จะจัดทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเค็ดร้อนทางสุขภาพ และความทารุณของดินฟ้าอากาศ ประการที่สองคือ ความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ชีวิตที่เจริญก้าวหน้าเป็นต้น ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยวิศวกร และนักบัญชีของบริษัทแห่งหนึ่งที่เมืองพิทส์เบิร์ก จำนวน 200 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เพื่อที่จะหาคำตอบว่า สถานการณ์อย่างไรที่ทำให้วิศวกรและนักบัญชีมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง และถามความเห็นของประชากรเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ทำให้เขารู้สึกที่ดี และไม่ดีต่อหน่วยงานของเขาและผู้สัมภาษณ์ยังให้นักวิศวกรและนักบัญชีตอบด้วยว่า ความรู้สึกพอใจและไม่พอใจในงานนั้นมีผลถึงการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความเป็นอยู่ของคนหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบที่ช่วยให้เกิดความไม่พอใจในงานแตกต่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์กันเลย องค์กรประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงาน โดยตรงเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ขณะเดียวกันองค์กรประกอบซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานและหน้าที่ไม่ก่อให้เกิดที่อดอยไม่อยากทำงาน เรียกว่าปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene factors) ปัจจัยจูงใจหมายถึง องค์กรประกอบที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติต่องานทางด้านบวก เป็นตัวกระตุ้น

ใ้บุคคลปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เกี่ยวกับเนื้อหาของของงาน โดยตรงมี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่คนทำงานได้สำเร็จ เรียบร้อยเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกพอใจ และปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น
2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน หรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ
3. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และมีอำนาจในงานที่ได้รับอย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยจำเป็น หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยไม่ใ้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน แต่ไม่มีผลทำให้เกิดเจตคติในการทำงานทางด้านบวก หรือเกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้น เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานมี 11 ประการ คือ

1. เงินเดือน หมายถึง จำนวนรายได้ประจำ หรือรายได้พิเศษ ที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตหมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา
4. ฐานของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึงการติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถในการทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน
7. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

8. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการหรือการบริหารขององค์กร และการติดต่อสื่อสารในองค์กร

9. สภาพการงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงานเช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

11. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร วูร์ม ได้พัฒนาทฤษฎีความคาดหวังของเขาในลักษณะทั่วไป โดยกล่าวถึงบุคคลจะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่และจะเลือกทางเลือกที่มีผลตอบแทนมากที่สุด มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายองค์ประกอบในการวิเคราะห์องค์ประกอบแรก ในการวิเคราะห์การคาดหวังของสิ่งที่เกิดขึ้นที่ไปมีอิทธิพลต่อการเลือก องค์ประกอบที่สองได้รวมเอาปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัยเข้าด้วยกัน คือ ความคาดหวังในผลตอบแทน ความคาดหวังกับความพึงพอใจ

การวิจัยที่ผ่านมาได้ให้ข้อสรุปว่า การใช้อำนาจประเภทต่าง ๆ จะมีประสิทธิผลภายใต้สถานการณ์ที่ต่างกัน ซึ่งประสิทธิผลของการใช้อำนาจแต่ละประเภทจะเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติขององค์กร ภาระงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องสามารถใช้อำนาจหลายประเภทผสมผสานกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรยุค Yukl (1998, pp. 209-218)

อำนาจเป็นอิทธิพลเหนือความเชื่อ ทศนคติ และพฤติกรรมของบุคคล (Ott, 1989, p. 420) ดังนั้นความสำเร็จของการใช้อำนาจ จึงต้องได้รับความร่วมมือ ความตั้งใจ และการยินยอมโดยสมัครใจของคนที่ถูกใช้อำนาจ (Persell, 1984, p. 396) อำนาจจะถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อเป็นที่สนใจของผู้นำและผู้ตาม ด้วยผลการใช้อำนาจของผู้นำจะทำให้พฤติกรรมของผู้ตามแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ (Hodgetts, 1991, p. 249 อ้างถึงใน บัณฑิต แทนพิทักษ์, 2540, หน้า 106) คือ

1. ความผูกพัน (Commitment) ผู้ตามจะถูกจูงใจให้ทำตามความปรารถนาของผู้นำผู้ตามจะมีความเชื่อ ความศรัทธาและความตั้งใจที่จะสนับสนุนผู้นำเป็นอย่างดี ซึ่งพบว่าผู้นำที่ใช้อำนาจอ้างอิง และอำนาจเชี่ยวชาญจะได้รับความผูกพันจากผู้ตาม

2. การยินยอม (Compliance) จะเกิดขึ้นเมื่อผู้ตามรู้สึกว่ามีอำนาจตามกฎหมายหรืออำนาจการให้รางวัล ผู้ตามจะยินยอมในฐานะหน้าที่หรือยินยอมในฐานะหน้าที่หรือความคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลแต่จะขาดความผูกพันหรือความกระตือรือร้น

3. การต่อต้าน (Resistance) ผู้ตามจะไม่สนใจหรือยินยอมกับการร้องขอของผู้นำและจะพยายามใช้กลยุทธ์เพื่อเอาชนะความพยายามของผู้นำ

การใช้อำนาจของผู้บังคับการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นมากกว่าการยินยอมและไม่ควรให้เกิดการต่อต้าน ซึ่งผู้บังคับการตระหนักถึงความพึงพอใจในงานของผู้ตามเป็นสำคัญ ผู้บังคับการจะต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในงานของผู้ตามให้สูงไปพร้อม ๆ กับการใช้อำนาจเพื่อการดำเนินการ ไปถึงเป้าหมายขององค์การ Hellriegel, Slocum and Woodman (1989) การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนก็มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของครู ด้วยความพึงพอใจในงานเป็นสาเหตุให้เกิดความพึงพอใจอื่น ๆ Fisher and Looke (1992, pp. 166-167) ซึ่ง Yukl (1998, p. 209) ได้วิเคราะห์งานวิจัยต่าง ๆ สรุปให้เห็นว่าการใช้อำนาจทุกประเภทของผู้บังคับการ มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตาม โดยที่การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจการอ้างอิงมีแนวโน้มที่สัมพันธ์กับความผูกพัน การใช้อำนาจที่มีการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ ก็มีแนวโน้มที่สัมพันธ์กับความยินยอมเช่นเดียวกันกับการวิเคราะห์งานวิจัยของ Hersey and Blanchard (1993, pp. 211-213) ที่พบว่า ผู้ตามจะตอบสนองและพึงพอใจกับผู้นำที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจการอ้างอิงมากกว่า อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ นอกจากนี้ยังพบว่า การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจการอ้างอิง มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจมากที่สุด ซึ่งจะเห็นได้ว่าการใช้อำนาจมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความมีประสิทธิภาพขององค์การ ถ้าใช้อำนาจการบังคับมากก็ จะเกิดความขัดแย้งมาก ความแตกแยกมาก ความผูกพันมีน้อยและความมีประสิทธิภาพน้อย ผู้บังคับการใช้อำนาจต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการใช้อำนาจของผู้บริหารนั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

สรุป การใช้อำนาจของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และครูจะเป็นตัวกำหนดให้ผู้บริหาร ได้คิดวิเคราะห์ในการเลือกใช้อำนาจต่าง ๆ ที่ตนเองมีอยู่อย่างเหมาะสมและยุติธรรม เพื่อก่อให้เกิดความผูกพัน การยินยอมปฏิบัติตามปราศจากแรงต้าน ผู้บริหารที่เลือกใช้อำนาจอย่างเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของครูจะส่งผลให้ครูเกิดความพอใจทุ่มเทในการทำงานทำให้การดำเนินงานการบริหาร โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีความพึงพอใจที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ทฤษฎีของ Herzberg

ทฤษฎีของ Herzberg (1999) เรียกว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบ หรือ สองปัจจัย แบ่งออกเป็น ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivators factors) Herzberg กล่าวว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน และเกี่ยวข้องกับเรื่องงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาเจตคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริง

ซึ่งได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)

2. ปัจจัยคำจูน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้แก่

- 2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน Herzberg กล่าวว่า การที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายทันตามเวลา มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จ และผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจแก่ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ Herzberg กล่าวว่า การที่ครูได้รับการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษา จากเพื่อนร่วมงาน ในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้บรรลุผลสำเร็จซึ่งอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย
- 2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ Herzberg กล่าวว่า งานที่เป็นแบบแผนเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายความสามารถ
- 2.4 ด้านความรับผิดชอบ Herzberg กล่าวว่า การที่ครูผู้สอนมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพ
- 2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง Herzberg กล่าวว่า การที่ครูผู้สอนได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นและรวมถึงการมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิและความรู้ หรือการศึกษาดูงาน

นุจจิร เหมะธูลิน (2554) กล่าวว่า องค์ประกอบในด้านปัจจัย ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจเท่านั้นที่จะนำมาสู่ ความพึงพอใจในทางบวกในการทำงานของคน ปัจจัยคำจูนไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษา ของ Herzberg คือปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยคำจูนนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำกล่าวคือปัจจัยคำจูนจะเป็นผลที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำทั้งนี้ปัจจัยจูงใจเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดที่ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำแต่เป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจ

ให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อสมมุติฐานที่สำคัญของ Herzberg ก็คือความพอใจในงานที่ทำเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานทฤษฎีของ Herzberg ได้ชี้ให้เห็นเป็นนัยว่าผู้บริหารจะต้องมีทักษะเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสองอย่างคือ สิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความทุกข์และสิ่งที่ทำให้พวกเขาไม่มีความสุขในงานที่ทำ ข้อสมมุติฐานของทฤษฎีการจูงใจสมัยเดิมนักจะถือว่าสิ่งจูงใจทางการเงินการปรับปรุงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี จะส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น การขาดงานและการออกจากงานที่น้อยลงนับได้ว่าเป็นข้อสมมุติฐานที่ผิดพลาดปัจจัยเหล่านี้ทั้งหมดเพียงแค่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำและปัญหาเท่านั้นเองปัจจัยจูงใจเท่านั้นจึงเป็นสิ่งที่จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มผลผลิต

ปุลยนิช ยะสงคราม (2557) กล่าวว่าแรงจูงใจ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นกับบุคคลแต่ละคนนั้นสามารถเกิดขึ้นได้จากการบริหารงานของผู้บริหารหรือที่เรียกว่าผู้นำโดยตรงและอาจเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตใจและทำให้เกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้า ความสำเร็จในด้านหน้าที่การงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ ซึ่งปัจจัยทั้งสองแบบนี้เป็นสิ่งสำคัญที่สร้างให้เกิดแรงจูงใจ ดังนั้นแรงจูงใจหรือกระบวนการจูงใจที่ดีจึงต้องกำหนดปัจจัยตัวกระตุ้นและปัจจัยการบำรุงรักษาหรือปัจจัยค้ำจุนควบคู่กันไปจึงจะสามารถนำพาองค์กรมีประสิทธิภาพและมั่นคงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจที่ขึ้นจากการปฏิบัติงานของครุภัณฑ์ขึ้นอยู่กับปัจจัยกระตุ้นที่อยากจะทำงาน เพราะเมื่อมีแรงกระตุ้น การทำงานย่อมเป็นไปได้ด้วยความพึงพอใจ การทำงานด้วยความสุข

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วิไล ลำสิงห์ (2550) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรพบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยรวมและด้านอำนาจข่าวสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านอำนาจบังคับ และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรพบ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยรวมและด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความต้องการดำรงชีวิต และความต้องการความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและด้านความต้องการสัมพันธ์

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความต้องการดำรงชีวิต และความต้องการความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับค่อนข้างสูง

กนกวรรณ อ่อนศรี (2554) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 และการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน ขนาดโรงเรียน และวิทยฐานะ พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 และการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน ขนาดโรงเรียน และวิทยฐานะ อยู่ในระดับมาก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตามลำดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นุจจิร เหมะธูลิน (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามเพศ และขนาดของโรงเรียน การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ชายและหญิงโดยรวมไม่แตกต่างกัน การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ความคิดเห็นของครูเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามเพศ และขนาดของโรงเรียน ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 เมื่อจำแนกตามเพศ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ที่สังกัดขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม

ไม่แตกต่างกัน

วารสารณ์ พรหมรัตน์ (2554) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ และขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ และขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วันเพ็ญ รูปอินทร์ (2556) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เมื่อผู้บริหารใช้อำนาจด้วยความเหมาะสม การบริหารงานในโรงเรียนประสบความสำเร็จย่อมส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานยิ่งขึ้น

งานวิจัยต่างประเทศ

Sullivan (1981) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ประเภทอำนาจของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา และระดับความอิสระของการบริหารแบบมีส่วนร่วมพบว่าอาจารย์ใหญ่มีแนวโน้มที่จะใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจอ้างอิงมากที่สุด อาจารย์ใหญ่ที่ใช้อำนาจ

ความเชี่ยวชาญ และอำนาจอ้างอิงมีความเป็นอิสระในระดับสูง มักจะยอมให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจารย์ใหญ่ที่มีความรู้ และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มักจะคิดว่าตนมีอำนาจที่จะตัดสินใจด้วยความราบรื่น

Copes (1982) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูถึงมูลฐานอำนาจของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษากับระบบบริหารงาน โรงเรียน พบว่า มูลฐานความเป็นผู้เชี่ยวชาญกับมูลฐานอำนาจอันชอบธรรมเป็นมูลฐานอำนาจที่ใช้กันมากของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในเมือง ครูใหญ่ใช้มูลฐานอำนาจอันชอบธรรมทำให้ระเบียบบริหารของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด แต่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาชานเมือง มูลฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญทำให้ระบบบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด

Stachowich (1982) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูการศึกษาพิเศษกับอำนาจของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา และผู้ประสานงานการศึกษากับระบบบริหารภายในโรงเรียน พบว่า ประเภทของฐานอำนาจของอาจารย์ใหญ่ และผู้ประสานงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสนับสนุนระบบบริหารโรงเรียน ครูมีความเห็นว่า การใช้อำนาจของอาจารย์ใหญ่เป็นสิ่งที่มีความผลกระทบต่อการบริหารงานอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นผลต่อรูปแบบของภาวะผู้นำ การสร้างกลุ่มทำงาน บรรยากาศในองค์กร และการสื่อสาร การใช้อำนาจของผู้ประสานงานการศึกษาก็มีผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนเช่นเดียวกัน อาจารย์ใหญ่เป็นผู้ประสานงานการศึกษาใช้อำนาจความเชี่ยวชาญมากกว่าอำนาจตามกฎหมาย

Matahery (1985, p. 2716-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์อินโดนีเซีย ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุดได้แก่ สถานภาพของอาชีพ ในโอกาสก้าวหน้า และเงินเดือน ตัวแปรด้านด้านชีวิต ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาทำงาน ไม่มีเหตุผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน Goodson (1985, p. 3543-A) ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านชีวิตสังคมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจทั้งจากปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยก้ำจุน ส่วนปัจจัยทางด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุดเช่นเดียวกัน แต่ผลการวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของ Pocard (1986, p. 1143-A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสกา พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอาจารย์ที่มีอายุน้อยจะได้คะแนนแรงจูงใจด้านการเงิน มีความสำคัญมากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่โรงเรียนอาจารย์ที่มีเงินเดือนสูง มีแรงจูงใจมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ

Kshensky (1990) เชื่อว่า การใช้อำนาจในทางที่ดี จะช่วยให้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ นอกจากนี้ การใช้อำนาจที่ดียังจะช่วยสร้างประสิทธิภาพให้แก่โรงเรียนอีกด้วย เขาจึงทำการวิจัยโดยเลือกศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางของนครนิวยอร์ก จำนวน

34 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูใหญ่ 34 คน ครูผู้ช่วยครูใหญ่ 113 คน และ ครู 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างแบบประเมินพฤติกรรมของผู้บริหารในเรื่องการใช้พฤติกรรมบังคับแบบสำรวจความต้องการพื้นฐานของโรงเรียนในเรื่องวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน ภาวะผู้นำ บรรยากาศในโรงเรียน การสื่อสารระหว่างครู การสื่อสารกับผู้บริหาร และการปฏิบัติงานครู ผลการวิเคราะห์พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ผู้บริหารใช้ทั้งอำนาจหน้าที่ และอิทธิพลในการบริหารโรงเรียน ครูใหญ่ที่เป็นผู้นำอย่างแท้จริงอย่างชาญฉลาด และเหมาะสมกับสถานการณ์เสมอ

Hersey (1993, pp. 556-570) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อำนาจสถานการณ์และอำนาจประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นพบการใช้อำนาจประเภทต่าง ๆ ของผู้บริหารในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์วิกฤติ พบว่า ในสถานการณ์ปกติ ผู้บริหารใช้ประเภทอำนาจร่วมปรึกษาหารือ และอำนาจอ้างอิงมากกว่าในสถานการณ์วิกฤติสำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิผลในการบริหารสูง จะใช้อำนาจโดยตำแหน่งในสถานการณ์วิกฤติมากกว่าสถานการณ์ปกติ ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงจะใช้อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญระดับสูง และอำนาจสู่เบื้องบนมากขึ้น เป็นลำดับ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร คือ วุฒิ ประสพการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน นอกจากนี้ยังมีตัวแปรอื่นที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาวิจัย สรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครู ซึ่งฐานอำนาจที่มีผลต่อความพึงพอใจของครูได้แก่ อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร อำนาจตามกฎหมาย อำนาจให้รางวัล และอำนาจพึ่งพา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 150 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครู โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงเรียน

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนบ้านอ่างตะแบก	5	4
2. โรงเรียนบ้านโป่งตาสา	4	3
3. โรงเรียนบ้านวังคู	7	5
4. โรงเรียนบ้านท่าทองดำ	29	21
5. โรงเรียนบ้านคลองอุดม	35	25
6. โรงเรียนบ้านคลองยายสร้อย	25	18
7. โรงเรียนบ้านมาบนาดี	32	23
8. โรงเรียนบ้านโคกตะเคียนงาม	6	4
9. โรงเรียนบ้านหนองใหญ่	7	5
รวม	150	108

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร จำนวน 20 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ดังนี้

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

5 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2

โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง จำนวน 36 ข้อ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูในกลุ่ม โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 (Best & Kahn, 1994, p. 247) โดยใช้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
 2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ภายใต้การแนะนำของประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
 3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) ของเนื้อหา (Content) โดยการหาค่า IOC ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้
 - 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเมธ งามกนก หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา
 - 3.2 นายตั้ง อสิพงษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
 - 3.3 นายพรชัย ดาวรรณา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
- เกณฑ์การหาค่าความเที่ยงตรงแบบสอบถามเชิงเนื้อหาโดยใช้สูตร IC ดังนี้

ถ้าแน่ใจว่าค่าถ่วงน้ำหนักได้ตรงตามเนื้อหา ให้ +1 คะแนน

ถ้าไม่แน่ใจว่าค่าถ่วงน้ำหนักได้ตรงตามเนื้อหา ให้ 0 คะแนน

ถ้าแน่ใจว่าค่าถ่วงน้ำหนักได้ไม่ตรงตามเนื้อหา ให้ -1 คะแนน

4. นำแบบสอบถามมาตรวจวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า IC ตั้งแต่ 0.60-1.00 ขึ้นไป

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและได้รับความเห็นชอบจากประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ไปทดสอบกับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 220-204) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total correlation) จากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามระหว่าง

5.1 แบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ทำการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยรายข้อกับคะแนนเฉลี่ยรวม (Item-total correlation) โดยมีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .25-.68 และค่าความเชื่อมั่น .86

5.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ทำการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยรายข้อกับคะแนนเฉลี่ยรวม (Item-total correlation) โดยมีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .21-.81 และค่าความเชื่อมั่น .94

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1 นำหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ขอหนังสือส่งแบบสอบถามจากผู้อำนวยการ โรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 เพื่อนำส่งกลุ่มตัวอย่าง

1.3 เก็บแบบสอบถามคืน โดยขอความอนุเคราะห์ให้ครูปฏิบัติการสอนส่งแบบสอบถามที่ผู้บริหารสถานศึกษา และขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารสถานศึกษานำส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 แล้วผู้วิจัยไปรับคืนด้วยตนเองได้แบบสอบถามคืน ร้อยละ 100

2. การจัดการกระทำข้อมูล

2.1 ตรวจสอบให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ด้วยการบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

2.3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และทดสอบสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการคำนวณทางเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามวิธีการของรานินทร์ ศิลป์จารุ (2552, หน้า 75) ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 (ตอนที่ 1) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผล ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 (ตอนที่ 2) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผล ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 (ตอนที่ 1 และ 2) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 316) แปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.71-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.31-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.01-0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจในการบริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจของการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ
p	แทน ค่าความน่าจะเป็น (Probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
X	แทน การใช้อำนาจการบริหารงานของผู้อำนวยการ โรงเรียน
X_1	แทน ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ
X_2	แทน ด้านอำนาจอ้างอิง
X_3	แทน ด้านอำนาจตามกฎหมาย
X_4	แทน ด้านอำนาจการให้รางวัล
X_5	แทน ด้านอำนาจการบังคับ
X_6	แทน ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร
Y	แทน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
Y_1	แทน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน
Y_2	แทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
Y_3	แทน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
Y_4	แทน ด้านความรับผิดชอบ
Y_5	แทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 6 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และการใช้อำนาจของผู้บริหาร
เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 โดยรวม
และรายด้าน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเขตคุณภาพที่ 12
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2

ตอนที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยรวม
และรายด้าน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน
เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2
โดยรวมและรายด้าน

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	<i>n</i> = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. อำนาจการให้รางวัล	4.01	0.56	มาก	1
2. อำนาจการบังคับ	3.43	0.57	ปานกลาง	6
3. อำนาจตามกฎหมาย	3.79	0.43	มาก	4
4. อำนาจอ้างอิง	3.92	0.49	มาก	3
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ	3.79	0.56	มาก	5
6. อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร	3.93	0.62	มาก	2
รวม	3.81	0.35	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
ยกเว้นอำนาจการบังคับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก
5 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหานาน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร และ อำนาจอ้างอิง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยสุดคืออำนาจการบังคับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล

อำนาจการให้รางวัล	<i>n</i> = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของ ข้าราชการครูใน โรงเรียนด้วยความยุติธรรม	3.79	0.74	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยท่านตามโอกาส ที่เหมาะสม	3.70	1.09	มาก	3
3. ผู้บริหารเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการเลื่อนขั้น เงินเดือน	.54	0.56	มากที่สุด	1
รวม	4.01	0.56	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัลโดยรวมและ
รายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่ในระดับมากที่สุด
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการเลื่อน
ขั้นเงินเดือน ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูใน โรงเรียนด้วยความยุติธรรม
และผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยตามโอกาสที่เหมาะสม ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ

อำนาจการให้รางวัล	<i>n</i> = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารนิเทศ ติดตาม ประเมิน การปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	3.47	0.86	ปานกลาง	1
2. ผู้บริหารกำหนดโทษในความผิด แต่ละลักษณะอย่างชัดเจน	3.38	0.59	ปานกลาง	2
รวม	3.43	0.57	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ
ปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
ได้แก่ ผู้บริหารนิเทศ ติดตาม ประเมิน การปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหรกำหนด
โทษในความผิดแต่ละลักษณะอย่างชัดเจน ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย

อำนาจตามกฎหมาย	<i>n</i> = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารมอบหมายงานตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ	4.00	0.92	มาก	1
2. ผู้บริหารมีคำสั่งเป็นขั้นตอนตามระบบ	3.85	0.78	มาก	2
3. ผู้บริหารพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตาม ระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้	3.73	0.62	มาก	3

ตารางที่ 7 (ต่อ)

อำนาจตามกฎหมาย	<i>n</i> = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
4. ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนให้มี ความรับผิดชอบร่วมกันอย่างเต็มที่	3.57	0.69	มาก	4
รวม	3.79	0.43	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมายโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ผู้บริหารมีคำสั่งเป็นขั้นตอนตามระบบ และผู้บริหารพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรับผิดชอบร่วมกันอย่างเต็มที่

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจการอ้างอิง

ด้านอำนาจการอ้างอิง	<i>n</i> = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู	4.02	0.70	มาก	2
2. ผู้บริหารมีความยุติธรรมและเสมอภาค	3.87	0.92	มาก	3
3. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ประสบความสำเร็จ	4.13	0.89	มาก	1
4. ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็น ของครู	3.68	0.75	มาก	4
รวม	3.92	0.49	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจการอ้างอิงโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู และ ผู้บริหารมีความยุติธรรมและเสมอภาค ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของครู

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	<i>n</i> = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ	3.65	0.80	มาก	3
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.90	0.87	มาก	2
3. ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับ	3.60	0.86	มาก	4
4. ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานต่าง ๆ	4.01	0.55	มาก	1
รวม	3.78	0.55	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานต่าง ๆ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร

ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร	<i>n</i> = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารใช้ความรอบรู้มาประยุกต์ใน การบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	3.91	0.97	มาก	3
2. ผู้บริหารแสวงหาข่าวสารที่เป็นความรู้แก่ ครูเสมอ	3.94	0.67	มาก	2
3. ผู้บริหารสามารถให้ข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์ แก่ครู	3.95	0.73	มาก	1
รวม	3.93	0.62	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสารโดยรวมและ
รายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร
สามารถให้ข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์แก่ครู ผู้บริหารแสวงหาข่าวสารที่เป็นความรู้แก่ครูเสมอ
และผู้บริหารใช้ความรอบรู้มาประยุกต์ในการบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ และข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารใช้ความรอบรู้มาประยุกต์ในการบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	n = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.78	0.35	มาก	4
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.86	0.44	มาก	1
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.82	0.35	มาก	3
4. ความรับผิดชอบ	3.83	0.43	มาก	2
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.77	0.43	มาก	5
รวม	3.81	0.35	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน	<i>n</i> = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านปฏิบัติการสอนได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.79	0.74	มาก	4
2. ท่านทำงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย	3.70	1.09	มาก	6
3. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ	4.54	0.55	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารมีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	3.47	0.86	ปานกลาง	8
5. เพื่อนร่วมงานมีส่วนในการช่วยปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	3.38	0.59	ปานกลาง	9
6. ผู้บริหารได้นำเสนอแนะของท่านเข้าสู่ภาคปฏิบัติ	4.00	0.92	มาก	2
7. ท่านพอใจในความสามารถในการแก้ปัญห การปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.85	0.78	มาก	3
8. ท่านได้รับผลตอบแทนที่ได้รับจากผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน	3.73	0.62	มาก	5
9. ท่านสามารถประเมินผลสำเร็จของตนเองได้อย่างถูกต้อง	3.57	0.67	มาก	7
รวม	3.78	0.35	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ส่วนหนึ่งมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้

ความสามารถและประสบการณ์ของตนในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ ผู้บริหารได้นำเสนอแนะของท่านเข้าสู่ภาคปฏิบัติ และท่านพอใจในความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือเพื่อนร่วมงานมีส่วนในการช่วยปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือ	n = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรีที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้	4.02	0.70	มาก	2
2. ท่านได้รับคำยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารเมื่องานเสร็จ	3.87	0.92	มาก	6
3. ท่านได้รับคำยกย่อง ชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานเสร็จ	4.13	0.89	มาก	1
4. ท่านได้รับรางวัลจากผู้บริหารเพราะผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	3.68	0.75	มาก	7
5. ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร	3.65	0.80	มาก	8
6. ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.88	มาก	5
7. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการเผยแพร่	3.60	0.86	มาก	9
8. งานและกิจกรรมต่าง ๆ ท่านได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่าย	4.01	0.56	มาก	3
9. เพื่อนร่วมงาน ขอคำปรึกษาคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่านทั้งด้านส่วนตัวและด้านกรงาน	3.91	0.97	มาก	4
รวม	3.86	0.44	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของครู โรงเรียน เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับคำยกย่อง ชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานเสร็จ ท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรีที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ และ งานและกิจกรรมต่าง ๆ ท่านได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่าย ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการเผยแพร่

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	<i>n</i> = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	3.79	0.74	มาก	4
2. ท่านมีอิสระในการทำงาน	3.70	1.09	มาก	5
3. ท่านมีอำนาจเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน ให้สำเร็จ	4.54	0.55	มากที่สุด	1
4. ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.47	0.86	มาก	6
5. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน จากผู้บริหาร	3.38	0.59	มาก	7
6. ท่านได้ร่วมเป็นคณะทำงานใน การปฏิบัติงานต่าง ๆ เสมอ	4.00	0.92	มาก	2
7. ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ เสมอ	3.85	0.78	มาก	3
รวม	3.82	0.79	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า อันดับ ความพึงพอใจในการงานปฏิบัติงานของครู โรงเรียน เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ท่านมีอำนาจเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้

สำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีอำนาจเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ท่านได้ร่วมเป็นคณะทำงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เสมอ ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติเสมอ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	n = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนด	3.73	0.62	มาก	5
2. ท่านมีความพอใจและเป็นสุขกับการปฏิบัติงาน	3.57	0.69	มาก	7
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความอิสระในการตัดสินใจ	4.02	0.70	มาก	2
4. ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.87	0.92	มาก	3
5. งานที่ท่านปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่กระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	4.13	0.89	มาก	1
6. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	3.68	0.75	มาก	6
7. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.79	0.74	มาก	4
รวม	3.83	0.43	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่กระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มี

ความอิสระในการตัดสินใจ และ ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความพอใจและเป็นสุขกับการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	n = 108		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ	3.70	1.09	มาก	2
2. ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	4.54	0.55	มากที่สุด	1
3. งานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้า	3.47	0.86	มาก	3
4. ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.38	0.59	มาก	4
รวม	3.77	0.43	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า อันดับ ความพึงพอใจในการงานปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ และงานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้า ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

	การใช้อำนาจของผู้บริหาร (X)						ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู (Y)					
	Y ₁		Y ₂		Y ₃		Y ₄		Y ₅		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X ₁	.67*	.00	0.35*	.00	.73*	.00	.44*	.00	.71*	.00	.66*	.00
X ₂	.56*	.00	.42*	.00	.52*	.00	.51*	.00	.65*	.00	.62*	.00
X ₃	.79*	.00	.44*	.00	.67*	.00	.61*	.00	.37*	.00	.65*	.00
X ₄	.57*	.00	.87*	.00	.51*	.00	.92*	.00	.47*	.00	.78*	.00
X ₅	.48*	.00	.85*	.00	.42*	.00	.61*	.00	.32*	.00	.63*	.00
X ₆	.26*	.00	.57*	.00	.25*	.00	.37*	.00	.22*	.00	.55*	.00
X	.84*	.00	.90*	.00	.79*	.00	.88*	.00	.70*	.00	.95*	.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวมที่ .95 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจความเชี่ยวชาญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .66

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจอ้างอิงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .62

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจตามกฎหมายกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .65

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการให้รางวัล กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .78

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการบังคับ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .63

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการมีข้อมูล ข่าวสารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .55

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาด

กลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ซึ่งได้ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างมาทั้งหมด 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .25 ถึง .68 และค่าความเชื่อมั่น .86 และตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 36 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .21 ถึง .81 และค่าความเชื่อมั่น .94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นอำนาจการบังคับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน

และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
 อำนาจการให้รางวัล อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร และ อำนาจอ้างอิง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย
 น้อยสุดคือ อำนาจการบังคับ

1.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัลโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ
 มาก ยกเว้นผู้บริหารเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูในโรงเรียนด้วยความยุติธรรม และผู้บริหารมี
 การยกย่องชมเชยตามโอกาสที่เหมาะสมตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมี
 การยกย่องชมเชยท่านตามโอกาสที่เหมาะสม

1.2 อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง
 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่
 ผู้บริหารนิเทศ ติดตาม ประเมิน การปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารกำหนดโทษ
 ในความผิดแต่ละลักษณะอย่างชัดเจน ตามลำดับ

1.3 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมายโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ
 มาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานตาม
 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ผู้บริหารมีคำสั่งเป็นขั้นตอนตามระบบ และผู้บริหารพิจารณา
 การปฏิบัติงานของครูตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ
 ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรับผิดชอบร่วมกันอย่างเต็มที่

1.4 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจการอ้างอิงโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก
 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติ
 หน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู และ ผู้บริหารมี
 ความยุติธรรมและเสมอภาค ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้เกียรติ
 และเคารพความคิดเห็นของครู

1.5 การใช้อำนาจของผู้บริหารเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก
 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถ

ในการพัฒนางานต่าง ๆ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับ

1.6 การใช้อำนาจของผู้บริหารเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถให้ข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์แก่ครู ผู้บริหารแสวงหาข่าวสารที่เป็นความรู้แก่ครูเสมอ และผู้บริหารใช้ความรอบรู้มาประยุกต์ในการบริหาร โรงเรียนได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารใช้ความรอบรู้มาประยุกต์ในการบริหาร โรงเรียนได้เป็นอย่างดี

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคจะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

2.1 ความพึงพอใจในการทำงานในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ส่วนหนึ่งมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ ผู้บริหารได้นำเสนอแนะของท่านเข้าสู่ภาคปฏิบัติ และท่านพอใจในความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานมีส่วนในการช่วยปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานเสร็จ ท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรีที่ได้รับการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ และงานและกิจกรรมต่าง ๆ ท่านได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่ายตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการเผยแพร่

2.3 ความพึงพอใจในการงานปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวม

และรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ท่านมีอำนาจเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีอำนาจเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ท่านได้ร่วมเป็นคณะทำงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เสมอ ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติเสมอ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร

2.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่กระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความอิสระในการตัดสินใจ และ ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความพอใจและเป็นสุขกับการปฏิบัติงาน

2.5 ความพึงพอใจในการงานปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ และงานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้า ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงาน

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวมที่ .95 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .66 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจอ้างอิง กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .62 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจตามกฎหมายกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .65 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการให้รางวัล กับความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .78 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการบังคับ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .63 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .55 เมื่อเรียงสัมประสิทธิ์ค่าสหสัมพันธ์ จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจอ้างอิง (.78) อำนาจการให้รางวัล (.66) และ อำนาจตามกฎหมาย (.65) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ อำนาจการมีข้อมูล ข่าวสาร (.55)

อภิปรายผล

การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อภิปรายผลดังนี้

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญในการบ่งชี้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจเพื่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายของ การใช้อำนาจถือว่าเป็นพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารจะต้องมี เพราะการใช้อำนาจมีส่วนทำให้การบริหารจัดการเกิดความคล่องตัว ยิ่งในองค์กรที่เกี่ยวกับคนจำนวนมาก ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจ เพื่อควบคุมให้ผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุจจิร เหมะธูลิน (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ ชูอินทร์ (2556) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต18 สหวิทยาเขตระยอง1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจการให้รางวัลของผู้บริหาร โรงเรียน เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและ รายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บริหารพิจารณาความคิดความชอบของข้าราชการ ครูในโรงเรียนด้วยความยุติธรรม และผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยตามโอกาสที่เหมาะสม ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียน ทุกท่านได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารจากสำนักงาน เลขาธิการคุรุสภาครู ผู้บริหารโรงเรียน ทุกท่านมีประสบการณ์ในการบริหารงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี ผู้บริหารโรงเรียนทุกท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาจิตอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง จึงทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนให้รางวัลแก่ครู ทั้งที่เป็นเงิน ค่าตอบแทน สิ่งของ หรือ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชนก คำว้าง (2551) ได้ศึกษาการใช้อำนาจกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายกพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพงษ์ เชื้อดี (2552) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานีเขต 1 สำนักงานคณะกรรมการพื้นที่การศึกษาพบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ วิไล ลำสิงห์ (2550) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสดพบว่า การใช้อำนาจด้านอำนาจการให้รางวัลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาดรสด ด้านอำนาจการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร การใช้อำนาจการมีข้อมูลข่าวสารของผู้บริหาร เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและ รายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารนิเทศ ติดตาม ประเมิน การปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารกำหนดโทษใน ความผิดแต่ละลักษณะอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียน ใช้ความรู้มาประยุกต์ใน การบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี แสวงหาข่าวสารที่เป็นความรู้แก่ครูเสมอ เป็นผู้ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน ในการปฏิบัติงาน และสามารถให้ข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์แก่ครู ทั้งเทคโนโลยีและ

การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญและจำเป็นสำหรับพัฒนาองค์กร โดยผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่
 ได้รับจากระบบสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ วางแผนและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน
 ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้ผู้บริหารต้องตระหนักถึงประโยชน์ของสารสนเทศ ด้วยเหตุนี้
 ผู้บริหารมีการใช้อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
 วิไล ลำสิงห์ (2550) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาตราด การมีข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ
 นุจจิร เหมะฐลิน (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการมีข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านอำนาจการอ้างอิง การใช้อำนาจอ้างอิงของผู้บริหาร โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ
 มาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมี
 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู
 และ ผู้บริหารมีความยุติธรรมและเสมอภาค และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพ
 ความคิดเห็นของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร โรงเรียน มีการพัฒนาบุคลิกภาพปีละ 1 ครั้ง
 ผู้บริหาร โรงเรียน ทุกท่านได้ผ่านการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม ณ จังหวัดนครนายก ผู้บริหาร
 โรงเรียน ทุกท่านได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา จึงทำให้
 ผู้บริหาร โรงเรียนมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ มีเสน่ห์ ภูมิฐาน มีคุณธรรมจริยธรรมนำเอาเป็นแบบอย่าง
 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตต์ พิสิษฐศักดิ์ (2551) การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารใน
 สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เขต 1 พบว่าการใช้อำนาจด้าน
 อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เขต 1
 ด้านอำนาจการอ้างอิงอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชนก คำวังนัง (2551) ได้
 ศึกษาการใช้อำนาจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนด้านอำนาจ
 การอ้างอิง อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของผู้บริหารเขตคุณภาพ
 ที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ใน
 ระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้
 ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานต่าง ๆ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหา

การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนทุกท่านได้พัฒนาตนเองในการศึกษาต่อในระดับการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา พร้อมทั้งได้ศึกษาคูณาทังนอกและในประเทศอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ผู้บริหารโรงเรียน มีประสบการณ์ในการบริหารมากกว่า 5 ปีทุกคน จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจที่เกิดจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในการบริหารงานในภาวะความรับผิดชอบเป็นที่ยอมรับของครู สามารถให้คำแนะนำแก่ครูได้ โดยฐานอำนาจที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อฟังและปฏิบัติตาม จะสังเกตได้จากผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงษ์ เชื้อดี (2552) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาศเขต 1 สำนักงานคณะกรรมการพื้นที่การศึกษาพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาศเขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุจจรี เหมะธูลิน (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านอำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจตามกฎหมายของผู้บริหารโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาศเขต 2 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ผู้บริหารมีคำสั่งเป็นขั้นตอนตามระบบ และผู้บริหารพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้ และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรับผิดชอบร่วมกันอย่างเต็มที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหลังจากการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่จะต้องใช้อำนาจตามกฎหมายเป็นเครื่องมือในการบริหารเพื่อความยุติธรรมให้กับองค์กร อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในรูปของการใช้กฎระเบียบ หรือข้อกำหนดที่ระบุไว้ชัดเจนเป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย ตามสิทธิหน้าที่ซึ่งเกิดจากระเบียบประเพณีของกลุ่มเป็นการยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องในการปฏิบัติตามโดยสามารถมีอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นเหล่านั้นได้ และรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมรับในอำนาจนั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล ลำสิงห์ (2550) ที่ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาศเขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาศเขต 1 ด้านอำนาจ

ตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก และยังคงคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตต์ พิศิฐฐศักดิ์ (2551) การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทราเขตที่หนึ่งพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทราเขต 1 ด้านอำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชนก คำว้าง (2551) ได้ศึกษาการใช้อำนาจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านอำนาจการบังคับ อำนาจการบังคับของผู้บริหาร โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารนิเทศ ติดตาม ประเมิน การปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารกำหนดโทษในความผิดแต่ละลักษณะอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่เกิดจากพื้นฐานมาจากการสร้างความกลัว การบีบบังคับ การข่มขู่และการลงโทษ หรือผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ไม่ปรารถนา ดังนั้น ผู้บริหารจึงไม่มีอำนาจจากการบังคับมาใช้ นอกจากมีความจำเป็น เพราะอาจส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารจัดการ จึงอาจเป็นสาเหตุให้การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุจจิร เหมะธูลิน (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ด้านอำนาจการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอันดับสุดท้าย คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ทุกคนย่อมได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารแบ่งงานตามศักยภาพและความถนัดในหน้าที่ของครู ครูก็จะต้องมีความรับผิดชอบในงานที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะดำเนินการใด ๆ ก็ตามต้อง ระบุความรับผิดชอบ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้ครูเกิด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชนก คำว้าง (2551) ได้ศึกษาการใช้อำนาจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุจจิรี เหมะธูลิน (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

2.1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับคำยกย่อง ชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อ งานเสร็จ ท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรีที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ และ งานและกิจกรรมต่าง ๆ ท่านได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่าย และอันดับสุดท้าย คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการเผยแพร่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูทุกคนได้เข้าร่วมการพัฒนาจิตในโครงการค่ายธรรมะอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุจจิรี เหมะธูลิน (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ของครูโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่

งานที่ท่านปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่กระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความอิสระในการตัดสินใจ และ ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือ ท่านมีความพอใจและเป็นสุขกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูทุกคนปฏิบัติตนตามระเบียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู ครูใน ส่วนใหญ่เข้ารับการอบรมพัฒนาสาขาวิชาที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติการสอน ครู ส่วนใหญ่ปฏิบัติการสอนตรงตามความรู้ความสามารถ ผู้บริหาร โรงเรียน ส่วนใหญ่มีการวางแผนจัดให้ครูปฏิบัติงาน โดยยึดหลักตามความถนัด ความสนใจและตรงตามวิชาเอกให้มากที่สุดพร้อมทั้งให้ครูได้กำหนดวิธีปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานตลอดจนการมีอิสระในการทำงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จึงทำให้ครู มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชนก คำว้าง (2551) ได้ศึกษาการใช้อำนาจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ รูปอินทร์ (2556) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต18 สหวิทยาเขตระยอง 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต18 สหวิทยาเขตระยอง 1 ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในการงานปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเตา เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีอำนาจเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ท่านได้ร่วมเป็นคณะทำงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เสมอ ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติเสมอ และอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครู ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบและจรรยาบรรณวิชาชีพครูครู สอนตรงตามวิชาเอก และความถนัด สังกัดได้จากผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุจรี เหมะฐลิน (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554) ได้ทำการศึกษาการใช้ อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ชลบุรี เขต 3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีโอกาสดำเนินการใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตน ในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ ผู้บริหารได้นำเสนอแนะของท่านเข้าสู่ภาคปฏิบัติ และท่านพอใจใน ความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้สำเร็จ และอันดับสุดท้าย คือเพื่อนร่วมงานมี ส่วนในการช่วยปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูทุกคนปฏิบัติตนตามระเบียบ จรรยาบรรณวิชาชีพครู ครูใน ทุกคน ได้ผ่านการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในวิชาที่สอนตามที่ครูสภา กำหนด ทำให้ครู มีความปรารถนาร่วมใจและความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผลของการกระทำจะเกิดเป็นการเรียนรู้ ความสามารถของบุคคลจะประกอบกับการปฏิบัติให้ รู้จักแก้ปัญหาและนำผลที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์จนเกิดประสิทธิภาพของงาน โดย ยึดหลักแห่งความซื่อสัตย์สุจริต การทำงานจะประสบผลสำเร็จได้จะต้องเกิดจากบุคคลหลายฝ่ายให้ ความร่วมมือ มีการวางแผนไว้ล่วงหน้ากำหนดวัตถุประสงค์ให้ทุกคน ได้ปฏิบัติได้และใช้ แนวความคิดของแต่ละบุคคลมาผสมผสานให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุจจรี เหมะธูลิน (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่าความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ด้าน ความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชนก คำวุ้นัง (2551) ได้ศึกษาการใช้อำนาจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ด้านความสำเร็จใน การทำงาน อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ในการงานปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อเรียง ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ และงานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วย ส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้า ตามลำดับ และอันดับสุดท้ายคือ ท่านมีความสามารถในการ ปฏิบัติงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร โรงเรียนใน

การพัฒนาตนเอง ทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุจจิรี เหมะธูลิน (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสหสัมพันธ์รวมที่ .95 เมื่อเรียงค่าสหสัมพันธ์ จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจอ้างอิง (.78) อำนาจการให้รางวัล (.66) และ อำนาจตามกฎหมาย (.65) และข้อที่มีค่าสหสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานทั้ง 6 ด้านในระดับมากและอย่างเหมาะสมจะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมากด้วย พร้อมทั้งอยากร่วมงานกับผู้บริหาร โรงเรียนที่บริหารงาน โดยใช้ฐานอำนาจในการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 6 ด้านนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ ฐูปินทร์ (2556) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการให้รางวัล กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .66 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอำนาจการให้รางวัลเป็นคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะใช้การให้รางวัลในการบริหาร โดยการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามซึ่งการให้รางวัลอาจเป็นคำชมเชย การพิจารณาความดีความชอบ การให้กำลังใจ ตลอดจน การมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา การให้รางวัลในการปฏิบัติงาน นั้นเป็นการให้ที่อยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจว่า ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ก็ย่อมทำให้งานนั้นเกิดความสำเร็จได้ ตามที่มุ่งหวังไว้ กนกวรรณ อ่อนศรี (2554) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 77 พบว่า การใช้อำนาจด้านอำนาจการให้รางวัล ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจด้านอำนาจการให้รางวัลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการบังคับ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .62 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรอาจจะขาดความรับผิดชอบ ไม่มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน หรือไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา จึงรู้สึว่า ผู้บริหารใช้การบังคับ และอาจสื่อเพื่อให้องค์การของตนเองมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ รูปอินทร์ (2556) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 ด้านอำนาจการบังคับ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจด้านอำนาจการบังคับของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร อำนาจตามกฎหมาย กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .65 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของตำแหน่ง ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ ยิ่งผู้บริหารมีตำแหน่งสูงมากเท่าใดก็ย่อมมีอำนาจตามกฎหมายสูงขึ้นเท่านั้นจะต้องเป็นไปด้วยความถูกต้องชอบธรรมและวุฒิภาวะของผู้ได้บังคับบัญชาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจด้านอำนาจตามกฎหมาย ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ อ่อนศรี (2554) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 77 พบว่า การใช้อำนาจด้านอำนาจตามกฎหมาย ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร อำนาจอ้างอิง กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .78 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ผ่านการอบรมผู้บริหารก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ นำมาซึ่งศรัทธามาก่อน เมื่อได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจึงทำให้ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี สามารถทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ ฐปอินทร์ (2556) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 ด้านอำนาจอ้างอิงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ อ่อนศรี (2554) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 77 พบว่า การใช้อำนาจด้านอำนาจอ้างอิง ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารอำนาจความเชี่ยวชาญ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .63 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อำนาจในด้านนี้เป็นวัตถุประสงค์หลักของนักบริหารที่จะต้องมีความรู้ และมีความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ นอกจากนี้แล้ว ผู้บริหารจะต้องแสดงศักยภาพให้ผู้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำแนะนำ ของผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาแต่โดยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุจรี เหมะฐลิน (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่ามี การใช้อำนาจด้านอำนาจความเชี่ยวชาญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ อ่อนศรี (2554) ได้ทำการศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 77 พบว่า การใช้อำนาจด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง

3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมพัทธ์เท่ากับ .55 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียน ใช้ความรู้มาประยุกต์ในการบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี แสวงหา ข่าวสารที่เป็นความรู้แก่ครูเสมอ เป็นผู้ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน ในการปฏิบัติงาน และสามารถให้ ข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์แก่ครู ทั้งเทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญและจำเป็น สำหรับพัฒนาองค์กร โดยผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากระบบสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ วางแผนและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้ ผู้บริหารต้องตระหนักถึงประโยชน์ของสารสนเทศ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารมีการใช้อำนาจการมีข้อมูล ข่าวสาร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล ลำสิงห์ (2550) ได้ศึกษา การใช้ อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีพบว่าการใช้ อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ด้านการมีข้อมูล ข่าวสาร พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุจรี เหมะฐลิน (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่ามี การใช้อำนาจด้านอำนาจด้านการมีข้อมูลข่าวสารกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล พบว่า ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูในโรงเรียนด้วยความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บริหารควรให้รางวัลแก่ครูผู้ปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร และทำผลงานที่สร้างชื่อเสียงแก่โรงเรียนในระดับประเทศ ผู้บริหารควรเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ครูด้วย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ครูปฏิบัติงานต่อไป

1.2 ด้านอำนาจการบังคับ พบว่า ผู้บริหารกำหนดโทษในความผิดและละลักษณะอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บริหารควรที่จะใช้อำนาจการบังคับกับครูในโอกาสที่เหมาะสม หรือถ้าจำเป็นต้องใช้อำนาจจริง ๆ ผู้บริหารควรกำหนดโทษในความผิดและละลักษณะอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูปฏิบัติตามอำนาจการบังคับได้ถูกต้อง

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรับผิดชอบร่วมกันอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บริหารอาจจะมอบหมายงานให้แก่ครูได้ทั่วถึง และมอบหมายงานให้ครูแต่ละคนอย่างชัดเจน ครูที่ปฏิบัติงานจะไม่ได้ไม่เกิดความสับสน ส่งผลให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.4 ด้านอำนาจการอ้างอิง พบว่า ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บริหารส่วนมาก นำความคิดเห็นของตนเป็นหลัก โดยไม่รับฟังความคิดเห็นของครู ดังนั้น การปฏิบัติงานบางครั้งก็ทำให้ครูอึดอัดใจ เพราะผู้บริหารไม่เคารพความคิดเห็นของครู

1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่า ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า งานที่ผู้บริหารมอบหมายให้กับครูนั้น เมื่อมอบหมายงานแล้วแต่ไม่ได้ให้คำแนะนำแก่ครูว่างานนั้นควรทำอย่างไร ทำให้ครูทำงานไม่ถูกและงานไม่ประสบผลตามที่คาดหวังไว้

1.6 ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร พบว่า ผู้บริหารใช้ความรอบรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บริหารควรมีความรู้เกี่ยวกับข่าวสาร และเหตุการณ์ปัจจุบัน เพื่อสามารถแจ้งข่าวสารแก่ครู และจะทำให้องค์กรทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันและส่งเสริมให้งานที่ปฏิบัตินั้น มีประสิทธิภาพด้วย

2. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า เพื่อนร่วมงานมีส่วนในการช่วยปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ครูขาดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานร่วมกัน โดยการทำงานที่มีการแบ่งงานที่ชัดเจน และทำงานพร้อม ๆ กัน จะช่วยทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จจากการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการเผยแพร่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อครูปฏิบัติงานแล้วมีผลงานที่น่าชื่นชม ผู้บริหารควรสนับสนุนผลงานนั้น ๆ และนำผลงานของครูเผยแพร่ เพื่อเป็นการสร้างชื่อเสียงให้แก่ครูและโรงเรียนด้วย

2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บริหารขาดความไว้วางใจจากครูในการมอบหมายงาน ทำให้ครูไม่สามารถแสดงความสามารถออกมาให้เห็นได้ ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนครูให้ปฏิบัติงานได้ด้วยความไว้วางใจ เพื่อให้เห็นผลงานของครู และครูจะรู้สึกว่าคุณค่ามีคุณค่า

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ท่านมีความพึงพอใจและเป็นสุขกับการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ครูเกิดความไม่พึงพอใจ และไม่มีความสุขในการทำงาน ในสถานศึกษาเพราะ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารใช้อำนาจ ในการบริหารที่มีความกดดันต่อครู ดังนั้นผู้บริหารจึงควรใช้อำนาจที่ส่งผลดี และสร้างความพึงพอใจแก่ครู จะส่งผลให้ครูมีความสุขกับการทำงาน

2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บริหารอาจจะไม่เห็นความสามารถของครูในการปฏิบัติงาน จึงไม่ไว้วางใจมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ เพราะคิดว่าครู ไม่มีความสามารถ ดังนั้นเมื่อครูคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงควรส่งครูเข้าอบรมเป็นระยะ ๆ เพราะจะช่วยสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิธีเกี่ยวกับวิธีการและแนวทางการเสริมสร้างในการใช้อำนาจการบังคับของผู้บริหารในระดับที่กว้างขึ้น เช่น โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเตตรา เขต 2

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการใช้อำนาจบังคับของผู้บริหารในระดับที่กว้างขึ้น เช่น โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเตตรา เขต 2

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครู ในระดับที่กว้างขึ้น เช่น โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

4. ควรมีการศึกษาที่เป็นแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือวิจัยแบบผสม เกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม จะทำให้ผลของงานวิจัยมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น หลากหลายมุมมองมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ อ่อนศรี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติงานสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2559). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559. ม.ป.ท.
- กษิภณ ชินวงศ์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุสุมา ลมเชย. (2551). แนวทางการขยายชั้นเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารข่าวครูศรีสะเกษ, 40(2), 24-25.
- ความพอใจในงาน. (ม.ป.ป.). เข้าถึงได้จาก <http://www.novabizz.com>
- คเชนพงษ์ สุมาลัยโรจน์. (2550). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในอำเภอม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- แคทรียา ศรีจันทร์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรงค์ แสงแก้ว. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- จรัส โพธิ์จันทร์. (2548). ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาในภาคเหนือ. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- จารุณี ธรนิตยกุล. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของหัวหน้ากับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้ได้บังคับบัญชา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชมพูนุท ศรีพงษ์. (2550). กลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2, 139.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ณรงค์ สุขเกษมทา. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิดย์ ทองทา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา สระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานีรินทร์ สิลปีจารุ. (2552). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นุจรี เหมาะะฐลิน. (2554). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2550). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- ปาริฉัตต์กั พิสิฎฐศกัต์. (2551). การใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาละเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- บุญนุษ ยะสงคราม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิจัยวิทยุพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พหล ดีมาก. (2550). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิกุล ดีพิจารณา. (2548). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- การดี อนันต์นารี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- รสสุคนธ์ พหลเทพ. (มปป). พลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา. ในความเป็นผู้นำ เป้าหมาย และพลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา (หน้า 103-105). กรุงเทพฯ: ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รักษนก คำวังนัง. (2551). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550). ราชกิจจานุเบกษา, 124 (ตอนที่ 47), เข้าถึงได้จาก swisacs.acs.ac.th/html_edu/acs/temp_informed/517.doc
- วรพจน์ บดสันเทียะ. (2551). การศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- วรากรณ์ พรหมรัตน์. (2554). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ รูปอินทร์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติงานสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาสนา เลื่อมเงิน. (2550). ความพึงพอใจต่อคุณภาพการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษاب้านแพ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิไล ลำสิงห์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภมาส นุตชรินทร์. (2552). การใช้อำนาจของผู้เ้า. เข้าถึงได้จาก <http://vcharkam.com/vblog/4227>.
- ศิริพงษ์ เชื้อดี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพงษ์ เสาภาน. (2553). หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: บัคพอยท์วิชาการ.
- สมมาตร สุพานิชย์วิทย์. (2534). เรื่องนำรู้และเทคนิคการจัดการสำหรับผู้บริหารโรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์.
- สมุทพร ชำนาญ. (2550). ภาวะผู้นำทางการศึกษา เอกสารประกอบการสอน. ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: บัคพอยท์วิชาการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2. (2559). ความเป็นมา. เข้าถึงได้จาก <http://www.ccs2.go.th/index1.php>

- สุชาติณี ประสานวงศ์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งเด็กเข้าเรียนระดับการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- Adams, D. R. (1975). Organization control structure and base of power in university departments and their faculty job satisfaction and professional output correlation. *Dissertation Abstracts International*, 36(2), 3428-A.
- Bacharach, S. B., & Lawyer, E. J. (1980). *Power and politics in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Benjamin, B. W. (1973). *Dictionary of behavioral science*. New York: Van Nostrand-Reinhold Company.
- Black, J. S. (1964). *Management meeting new challenges*. Upper: Saddle River N.J
- Cachur, T. J. (1980). A study of relationships between the job satisfaction of secondary school subordinate administrators and their perceptions of the bases of power of their principals. *Dissertation Abstracts International*, 40(11), 5659-A-5660-A.
- Cope, R. G. (1982). *Opportunity from strength: Strategic planning clarified with case examples*. Washington, DC: The Office of Educational Research and Improvement.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper & Collins Publishers.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1985). *Human behavior at work organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Donnell, J. H. (1998). *Fundamentals of management*. Texas: Business Publication.
- Drake, L. T., & Roe, S. W. (1994). *The principal ship*. New York: Mccillan.
- Fippo, E. B. (1970). *Principle of personnel management*. New York: Mc Graw-Hall Inc.
- Fisher, G. (1984). *Moffet's pediatric infectious diseases: A problem-oriented approach* (4th ed.). Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins.
- French, W. L. (1994). *Human resources management* (3rd ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.

- French, J. R. P., & Raven, B. H. (1968). *The bases of power*. In D. Cartwright, & Arbor (Eds.), *Studies power* (pp. 1402-1404). New York: McGraw-Hill.
- Golembiewski, R. T. (2001). *Handbook of organizations: Behavior: Revised and expanded* (2nd ed.). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Good, C. V. (2001). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Goodson, T. J. (1985). Herzberg's motivation hygiene theory applied to elementary teacher in selected Alabama School. *Dissertation Abstracts International*, 45(12), 123-127.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R. W. (1989). *Organizational behavior*. Singapore: Asia Pte Ltd.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (6th ed.). Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Herzberg, F. (1999). *The motivation-hygiene theory*. New York: Penguin Book.
- Herzberg, F., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation work* (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Holley, W. H., & Jenning, M. J. (1983). *Personnel management function and issues*. New York: The Dryden Press.
- Kimbrough, R. B., & Nunnery, M. Y. (1993). *Educational administration* (2nd ed.). New York: McMillan.
- Kipnis, L. (1976). *Bound and gagged*. Durham: Duke University Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kshensky, M. (1990). Principal power and school effectiveness: A study of urban public middle schools. *Dissertations Abstract International*, 51(6), 185-A.
- Lasswell, H. D., & Kaplan, A. (1998). *Power and society: A framework for political require*. New York: Yale University Press.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbooks of industrial and organization psychology* (pp. 105-108). Chicago: Ran McNally.
- Lukes, A. (1980). *Stories of social regulatin: the micropolitics of classroom narrative*, in B. London: Falmer.

- Machiavelli, N. (1950). *The prince and the discourses*. New York: Modern Library.
- Mathery, F. (1985). A study of teacher motivation at work with special regerence to Indonesia. *Disertaion Abstracts Internation*, 45(9), 2716-A.
- McClelland, D. C. (1961). *Power: The inner experience*. New York: Irvington.
- Mcgregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1995). *Organizational behavior* (4th ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Mulder, M., Rendel, D., Leendert, K., & Japp, V. (1986). Power, situation and leaders. Effectiveness: An organizational field study. *Journal of Applied Phycology*, 71(4), 566-570.
- Pebody, R. L. (2000). Perception of organization authority: A comparative analysis. *Administrative Science Quarterly*, 6(5), 463-472.
- Poccard, B. H. (1986). Teacher motivation: Perceptions of teacher and school official. *Dissertation Abstracts International*, 47(4), 1143-A.
- Raven, B. H., & Kruglanski, W. (1975). *Conflict and power. In the structure of conflict* (pp. 1405-1407). New York: Academic Press.
- Ringrose, C. K. (1977). An exploratory study of the relationship between the teacher perception of the bases of the power used by selected elementary principals, the management systems of the principals. *Dissertation Abstract International*, 38(2), 59-A.
- Robbins, S. P. (1994). *Essentials of organizational behavior*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall of India.
- Runyon, L. W. (1996). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*, 10(2), 238.
- Schein, E. H. (1965). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109-119.
- Sergiovanni, T. J. (1973). *Factors which affect satisfaction and dissatisfaction of teachers. Exploration in educational administration*. St. Louis: University of Queensland Press.
- Sharp, G. (1973). *The politics of nonviolent action*. Boston: Porter Sargent.

- Stachowich, M. A. (1982). A study of the relationship between the special education teacher's perception of the base of power. *Dissertation Abstract International*, 42(7), 42-A.
- Stogdill, R. O. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: The Free Press.
- Sullivan, E. J. (1981). *Effective leadership and management in nursing*. New Jersey: Prentice Hall.
- Weber, M. (1947). *Theory of social and economic organization*. New York: The Free Press.
- Wolman, B. B. (1973). *Dictionary of behavioral science*. New York: Van Nostrand-Reinhold Company.
- Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organization*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: MCGrow-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.271

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ. เมือง จ. ชลบุรี 20131

3 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวคุณัญญา ตะกิ่งสุข รหัส 58990017

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจระเข้เจียง เขต 2

โดยมี **ดร.ธนวิน ทองแพง** เป็น **ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์** ภาควิชาการบริหาร
การศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดีจึงขอ
ความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **สุเมธ งามกนก**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.272

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต. แสนสุข อ. เมือง จ. ชลบุรี 20131

6 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นำสิทธิระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวคุณัญญา ตะกิ่งสุข รหัส 58990017

งานนิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยมี **ดร.ธนวิน ทองแพง** เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก
ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.273

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ. เมือง จ. ชลบุรี 20131

6 มีนาคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตออกระเบียบในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวคุณัญญา ตะเกิงสุข รหัส 58990017

งานนิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยมี **ดร.ธนวิน ทองแพง** เป็น ประธานกรรมการควบคุม
งานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขออนุญาตจากท่าน
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **สุเมธ งามกนก**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการทดสอบการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ผู้ตอบคำถาม คือ ครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของ
ผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความจริง ทุกคำตอบ
จะเก็บไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของท่าน แต่จะเป็นประโยชน์ต่อ
การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูใน

กลุ่มโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 12

กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ตรงกับสภาพ

ความเป็นจริงมากที่สุด ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์และร่วมมืออย่างดี

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

คุณัญญา ณะเกิงสุข

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับอิทธิของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีพฤติกรรมการใช้อำนาจแสดงออกในลักษณะตรงกับข้อใด ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามความคิดเห็นของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับช่องการปฏิบัติเพียงเครื่องหมายเดียว

มากที่สุด หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด

มาก หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก

ปานกลาง หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

น้อย หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

พฤติกรรมการใช้อำนาจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. อำนาจการให้รางวัล 1. ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูในโรงเรียนด้วยความยุติธรรม					
2. ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยท่านตามโอกาสที่เหมาะสม					
3. ผู้บริหารเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
2. อำนาจการบังคับ 4. ผู้บริหารนิเทศ ติดตาม ประเมินการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ					
5. ผู้บริหารกำหนดโทษในความผิดแต่ละลักษณะอย่างชัดเจน					
3. อำนาจตามกฎหมาย 6. ผู้บริหารมอบหมายงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ					

พฤติกรรมการใช้อำนาจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. ผู้บริหารมีการสั่งงานเป็นขั้นตอนตามระบบ					
8. ผู้บริหารพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้					
9. ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรับผิดชอบร่วมกันอย่างเต็มที่					
4. อำนาจอ้างอิง 10. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู					
11. ผู้บริหารมีความยุติธรรมและเสมอภาค					
12. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ					
13. ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของครู					
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ 14. ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ					
15. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
16. ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับ					

พฤติกรรมการใช้อำนาจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17. ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาต่าง ๆ					
6. อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร 18. ผู้บริหารใช้ความรู้มาประยุกต์ในการบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี					
19. ผู้บริหารแสวงหาข่าวสารที่เป็นความรู้แก่ครูเสมอ					
20. ผู้บริหารสามารถให้ข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์					

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการสอบถามความรู้สึก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วยข้อคำถามตามลักษณะที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้แต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงที่ท่านกำลังประสบอยู่หรือที่ท่านรู้สึก โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

- มากที่สุด หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
 มาก หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
 ปานกลาง หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
 น้อย หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
 น้อยที่สุด หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความสำเร็จในหน้าที่การงาน 1. ท่านปฏิบัติการสอนได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
2. ท่านทำงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย					
3. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ					
4. ผู้บริหารมีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ					
5. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ					
6. ผู้บริหารได้นำข้อเสนอแนะของท่านเข้าสู่ภาคปฏิบัติ					

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. ท่านพอใจในความสามารถ ของท่าน ในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
8. ท่านได้ผลตอบแทนที่ได้รับจาก ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน					
9. ท่านสามารถประเมินผลสำเร็จ ของตนเองได้อย่างถูกต้อง					
2. การได้รับการยอมรับนับถือ					
10. ท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรี ที่จะได้รับจากการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนนี้					
11. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจาก ผู้บริหารเมื่อทำงานเสร็จ					
12. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจาก เพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จ					
13. ท่านได้รับรางวัลจากผู้บริหาร เพราะผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ					
14. ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ ยอมรับของผู้บริหาร					
15. ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
16. ผลการปฏิบัติงานของท่าน ได้รับการเผยแพร่					
17. งานและกิจกรรมต่าง ๆ ท่านได้ การสนับสนุนจากทุกฝ่าย					

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18. เพื่อนร่วมงาน ขอคำปรึกษา คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่าน ทั้งด้านส่วนตัวและด้านกรงาน					
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
19. งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของท่าน					
20. ท่านมีอิสระในการทำงาน					
21. ท่านมีอำนาจที่เพียงพอที่จะ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
22. ท่านมีความสามารถในการ ปฏิบัติงาน					
23. ท่านได้รับการไว้วางใจใน การปฏิบัติงานจากผู้บริหาร					
24. ท่านได้ร่วมเป็นคณะทำงาน ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เสมอ					
25. ท่านได้รับมอบหมายงาน ที่สำคัญให้ปฏิบัติเสมอ					
4. ความรับผิดชอบ					
26. ท่านมีความสามารถในการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ กำหนด					
27. ท่านมีความพอใจและเป็นสุข กับการปฏิบัติงาน					
28. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มี ความอิสระในการตัดสินใจ					

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29. งานที่ท่านปฏิบัติและ รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ กระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ					
30. งานในหน้าที่ทำให้ท่านได้รับ ใช้สังคมอย่างเต็มที่					
31. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงาน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์					
32. ท่านมีความกระตือรือร้นใน การปฏิบัติงานในหน้าที่					
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 33. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้า ฝึกอบรมหรือ ศึกษาต่อ					
34. ท่านได้รับความยุติธรรมใน การพิจารณาความดี ความชอบ					
35. งานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริม ให้ท่านได้รับความก้าวหน้า					
36. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่					

ภาคผนวก ค

คำอธิบายจำแนกรายชื่อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่าง
การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	.39	11	.54
2	.33	12	.59
3	.32	13	.54
4	.25	14	.43
5	.33	15	.59
6	.44	16	.27
7	.26	17	.37
8	.68	18	.32
9	.64	19	.52
10	.42	20	.51

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น .86

ตารางที่ 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่าง
การใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
ในเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	.49	19	.54
2	.48	20	.40
3	.27	21	.71
4	.21	22	.77
5	.35	23	.37
6	.31	24	.68
7	.84	25	.70
8	.59	26	.66
9	.61	27	.62
10	.49	28	.62
11	.74	29	.42
12	.66	30	.71
13	.81	31	.50
14	.62	32	.60
15	.49	33	.56
16	.60	34	.60
17	.47	35	.56
18	.51	36	.48

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่น .94