

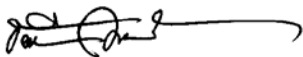
ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนวัด โสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา

รุจินันท์ ทิพย์รัตน์

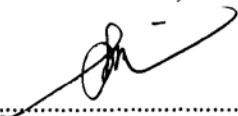
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กุมภาพันธ์ 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ รุจินันท์ ทิพย์รัตน์ ฉบับนี้แล้ว เห็นควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.ชนวิน ทองแพง)

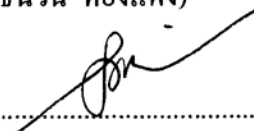

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.สถาพร พงษ์เฉลิมกุล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน

(ดร.ชนวิน ทองแพง)

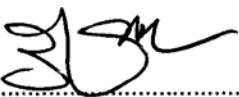

..... กรรมการ

(ดร.สถาพร พงษ์เฉลิมกุล)


..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 12 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์นี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยดี เนื่องมาจากการได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษา และแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ดร.ชนวิน ทองแพง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมงานนิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นารี คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ และคณาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาในการแนะนำผู้วิจัยให้ได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ข้อมูลและประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความอนุเคราะห์เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สมุทพร ชำนาญ และ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และนางสาวอวยพร สุรินทร์ประทีป รองผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์และความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณคณะครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหารที่ได้กรุณาให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

คุณประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแต่บุพการี บุรพจารย์ รวมถึงเพื่อน ๆ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือตลอดมา จนเกิดความสำเร็จในการศึกษาระดับมหาบัณฑิต ผู้วิจัยขอบอบคุณค่าที่เกิดจากงานวิจัยในครั้งนี้แด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยในครั้งนี้จนประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี

รุจินันท์ ทิพย์รัตน์

58920442:สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา/ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู/

โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา

รุจินันท์ ทิพย์รัตน์: ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา (THE RELATIONSHIP BETWEEN POWER USING OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS AND SATISFACTION OF TEACHERS IN WATSOTORNWARARAMWORRAWIHARN SCHOOL, CHACHOENGSARO PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ธนวิณ ทองแพง, กศ.ด., สถาพร พุทธิพิบูล, ป.ร.ด., 114 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 103 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 70 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระหว่าง .41 ถึง .87 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 มีค่าอำนาจจำแนก ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง .41 ถึง .82 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .88 โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

58920442: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATION ADMINISTRATION)

KEYWORDS: POWER USING OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS/ SATISFACTION OF TEACHER/ WATSOTORNWARARAMWORRAWIHARN SCHOOL, CHACHOENGSAO PROVINCE

RUJINAN THIPPAYARAT: THE RELATIONSHIP BETWEEN POWER USING OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS AND SATISFACTION OF TEACHERS IN WATSOTORNWARARAMWORRAWIHARN SCHOOL, CHACHOENGSAO PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: THANAWIN THONGPANG, Ed.D, SATAPORN PRUETTIKUL, Ph.D. 114 P. 2018.

The research aimed to study the relationship between power using of educational administrators and satisfaction of teachers in Watsotorn Wararam Worawiharn school, Chachoengsao province. The sample consisted of 103 teachers in Watsotorn Wararam Worawiharn school, Chachoengsao province. The sample size was determined by Krejcie and Morgan table then selected by classified random sampling. The instruments used to collect data was 5-level rating scale questionnaire, 70 items the discriminative power of the questionnaire was between .41 and .87. The reliability was .92. The discriminative power of the questionnaire on satisfaction of teacher is between .41 and .82. The reliability was .88. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research found that

1. The using of power of school administrators at Watsotorn Wararam Worawiharn school, Chachoengsao province, was at high level.
2. The satisfaction of teachers in the school was at high level.
3. The relationship between the power using of school administrators and the teachers' job satisfaction, was positively correlated at a high level, with a statistical significance at the level of .01.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
คำถามในการวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร.....	12
แนวคิดและทฤษฎีการใช้อำนาจ.....	15
แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	28
ความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน..	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	71
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
อภิปรายผล.....	74
ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	96
ภาคผนวก ก.....	97
ภาคผนวก ข.....	101
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	114

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ผลที่อาจเกิดขึ้นตามมาจากการใช้อำนาจ.....	27
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับชั้นในการจัดการเรียนการสอน..	48
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและ รายด้าน.....	55
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอำนาจบังคับ.....	56
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอำนาจ การให้รางวัล.....	57
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอำนาจ ตามกฎหมาย.....	58
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอำนาจ ความเชี่ยวชาญ.....	59
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอำนาจอ้างอิง..	60
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอำนาจ การมีข้อมูลข่าวสาร.....	61
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอำนาจพึงพา...	62
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้าน.....	63
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสำเร็จของงาน	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความรับผิดชอบ.....	65
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านลักษณะงาน.....	66
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการยอมรับนับถือ..	67
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความเจริญก้าวหน้า	68
17 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา.....	69
18 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 1 การใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา.....	112
19 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา.....	113

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 ความพึงพอใจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ.....	31

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการยกระดับการศึกษา ดังนั้นระดับการศึกษาของประเทศจะเป็นอย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ซึ่งการที่สถานศึกษาจะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู ชุมชน ผู้ปกครอง และการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ โดยปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานของสถานศึกษานั้นบรรลุเป้าหมายก็คือ ผู้บริหาร เพราะผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการให้สถานศึกษาดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 8) ซึ่งสอดคล้องกับ จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 122) ที่กล่าวไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ และมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษาที่จะก่อให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ผู้บริหารสถานศึกษานั้น เป็นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย เพราะผู้บริหารเป็นผู้จัดการ ควบคุม และดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกที่สำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากผู้บริหารนั้นเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจ ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งหากผู้บริหารมีความสามารถในการครองตน ครองคน และครองงานที่ดีย่อมเป็นบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2537, หน้า 76) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ แม้ว่าในความเป็นจริงแล้ว ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนจะเป็นบุคคลหลักในการดำเนินงาน แต่หากขาดผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะแล้วนั้น สถานศึกษาก็จะขาดแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ ที่จะทำให้สถานศึกษานั้น ๆ ประสบความสำเร็จ และอาจจะส่งผลให้สถานศึกษาเกิดความอ่อนแอและนำไปสู่การสิ้นสุดได้ ดังที่ ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนนั้นมีภารกิจหลัก คือ การจัดการศึกษา และการบริหารนั้นจะต้องใช้ทั้งกระบวนการและปัจจัย จึงจะบรรลุในกระบวนการ จึงจะต้องอาศัยทั้งผู้บริหาร

โรงเรียนและครู ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมีศักยภาพในหลายด้าน จึงจะสามารถนำโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จได้

ในการบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์การที่ต้องการให้ประสบผลสำเร็จ ย่อมจะต้องประสบกับปัญหาในหลาย ๆ ประการ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากความแตกต่างของบุคลากรในหน่วยงาน และการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ในปัจจุบันผู้บริหารใช้อำนาจและหน้าที่ไม่เหมาะสมกับคนและงาน จึงทำให้งานประสบความสำเร็จหรือไม่ตรงตามเป้าหมาย (Guest, 1962, p. 142 อ้างถึงใน จิระ เฉลิมศักดิ์, 2552, หน้า 1) ดังนั้น การใช้อำนาจของผู้บริหารจึงเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารใช้ในการบริหาร ผู้บริหารจะต้องมีการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและปฏิบัติงานในทุกๆระดับมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และเนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านอุปนิสัย เจตคติ หรือเรื่องส่วนตัวต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการเป็นต้นแบบของสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่แสดงบทบาทที่ชัดเจน เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและหน้าที่การปฏิบัติงานให้สมบูรณ์ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมุ่งมั่นและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษาอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ซึ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารนั้น มีด้วยกันหลายด้าน ซึ่งแต่ละด้านก็จะส่งผลต่อการทำงานแตกต่างกันออกไป ทำให้ผู้บริหารจะต้องเลือกใช้อำนาจให้เหมาะสมกับทั้งงาน และสถานการณ์ต่าง ๆ (อาคม วัชโรสง, 2547, หน้า 12)

การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการยกระดับทรัพยากร ทั้งทางด้านการเงิน กำลังสติปัญญา กำลังบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นในการบริหารเพื่อนำมาใช้และให้เกิดประโยชน์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และไม่ว่าบุคคลนั้นจะเต็มใจหรือไม่ บุคคลนั้นก็ต้องตกอยู่ภายใต้อำนาจนั้น ๆ ก็จะต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ผู้นำทุกคนต้องมีอำนาจ ซึ่งเป็นหมายถึง ความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และหากผู้มีอำนาจมีบุคลิกภาพ ความกระตือรือร้นและความสัมพันธ์ที่ดีแล้ว จะส่งผลให้มีพลังอำนาจสูงขึ้น อีกทั้งยังส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา เพราะการสร้างอำนาจในตนเองของผู้บริหารนั้นเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและสามารถทำได้อย่างยากยิ่ง แต่หากผู้บริหารเต็มใจที่จะฝึกฝนก็จะสามารถสร้างอำนาจที่มีอยู่ในตนเองให้เพิ่มขึ้นได้ (วิชัย รัตนวรรณ, 2550, หน้า 2) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจ จึงจะต้องรู้จักการใช้อำนาจให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสามารถเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน และควบคุมบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระเบียบ และเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในการเลือกใช้อำนาจของผู้บริหารนั้น หากมีการใช้อำนาจโดยการบังคับมากเกินไป ก็อาจก่อให้เกิดสภาพบรรยากาศที่ไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้ อีกครั้งอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ของบุคลากร เกิดความไม่สงบสุขในหน่วยงานหรือเกิด

การต่อต้านขึ้นได้ แต่หากผู้บริหารมีการใช้อำนาจแบบตามใจบุคคลากรมากเกินไป ก็อาจส่งผลให้ บุคลากรหลาย ๆ คนขาดความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ของตนได้ ดังนั้น ในการบริหารงานของ สถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภพนั้น จะต้องอาศัยความสามารถของ ผู้บริหาร ในการใช้อำนาจประเภทต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตามแต่ละสถานการณ์

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของครูในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ของ ชันทอง หวานเสนาะ (2557, หน้า 86-103) พบว่า การใช้ พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในเขตอำเภอแกลงจังหวัดระยอง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ อำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจ พึ่งพา ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจข่าวสาร และด้านอำนาจบังคับ ตามลำดับ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปัจจัยกระตุ้น โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ และปัจจัย ค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ นภัส จันทรทอง (2555, หน้า 94-96) ที่ได้ผลการวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร และได้สรุปไว้ว่า การใช้ อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้าน อำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล และด้านอำนาจการพึ่งพา แต่มีการใช้อำนาจด้านอำนาจการบังคับ อยู่ในระดับปานกลาง และการใช้อำนาจต่าง ๆ นั้น ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตากสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบไปด้วย ด้าน ความคาดหวัง ด้านวิธีการสู่จุดมุ่งหมาย และด้านผลตอบแทน อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิระ เฉลิมศักดิ์ (2552, หน้า 125-129) ที่กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ บางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจ พึ่งพา อำนาจปรึกษาหารือ อำนาจการบังคับ และอำนาจให้รางวัล ตามลำดับ และความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงานพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่าการใช้อำนาจในด้านต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญต่อการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในการที่จะรับรู้ถึงความต้องการในการใช้อำนาจของผู้บริหารต่อบุคลากรภายในสถานศึกษา เพราะ การที่บุคลากรภายในสถานศึกษาเกิดความพึงพอใจในการใช้อำนาจของผู้บริหาร ก็จะส่งผลให้ การปฏิบัติงาน ในแต่ละด้านมักมีผลดีตามไปด้วย

โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็น โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีพันธกิจ คือ 1) พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และก้าวหน้า เทคโนโลยีมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติสู่ระดับสากล 2) ปลุกฝังให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณี และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3) ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเชิงปฏิบัติการ 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้วยหลักธรรมาภิบาลและใช้ระบบ เทคโนโลยีที่เหมาะสม 5) สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 6) ส่งเสริมการใช้ แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น 7) ส่งเสริมบุคลากรและชุมชนให้มีทักษะการดำรงชีวิตตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีเป้าประสงค์ที่จะมุ่งให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะของคนไทยที่พึง ประสงค์ เป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ความสามารถ สู่มาตรฐานสากล ตลอดจนดำรงชีวิตตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ก้าวทันเทคโนโลยี และครูมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยโรงเรียน วัดโสธรวรารามวรวิหารนั้นมีการเปิดสอนในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา รวม ทั้งหมด 76 ห้องเรียน จำนวนนักเรียนโดยประมาณ 3,200 คน มีบุคลากรจำนวน 148 คน ประกอบ ไปด้วยฝ่ายบริหารจำนวน 8 คน ฝ่ายปฐมวัย 10 คน ฝ่ายประถมศึกษา 24 คน และฝ่ายมัธยมศึกษา 106 คน (โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร, 2558) ซึ่งทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนให้ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหารมีพันธกิจมากมาย เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีบุคลากรทางการศึกษาค่อนข้างมาก และมีการจัดการเรียนการสอน หลายระดับ คือ มีการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา จนถึงมัธยมศึกษา จึงส่งผลให้การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ ภายในโรงเรียน นั้นจะต้องมีการจัดการให้ครอบคลุมกับทุกระดับชั้นภายในโรงเรียน ซึ่งในบางครั้งการจัดการกิจกรรม บางกิจกรรมก็มีความเหมาะสมกับนักเรียนบางช่วงวัย แต่ไม่เหมาะสมกับนักเรียนบางช่วงวัย จึงทำ ให้ต้องมีการแยกกันจัดกิจกรรม ซึ่งจะต้องใช้ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรมที่ไม่ตรงกัน ดังนั้น

จึงส่งผลให้เกิดปัญหาในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนของครู เพราะครูในโรงเรียนส่วนหนึ่งนั้น ต้องจัดการเรียนการสอนมากกว่าหนึ่งระดับชั้น ก็จะต้องทำการจัดการเรียนการสอนทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ทำให้เมื่อมีการจัดกิจกรรมในช่วงเวลาที่ไม่ตรงกันครูก็จะเกิดความกังวลใจที่จะต้องทำการจัดการเรียนการสอนและดูแลนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมในเวลาเดียวกัน ซึ่งก็เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ครูนั้นมีภาระงานที่หนักมากยิ่งขึ้น และด้วยบริบทของโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนที่ต่างกันนั้น จึงทำให้โรงเรียนต้องมีการจัดการกับระบบโครงสร้างการบริหารงานที่แตกต่างออกไปจากโรงเรียนอื่น ๆ กล่าวคือ มีการแยกกลุ่มงานในการบริหารงานในระดับประถมศึกษาออกเป็นอีกฝ่ายหนึ่ง จึงทำให้โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนนั้นแบ่งออกเป็น 5 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายกิจการนักเรียน ฝ่ายงบประมาณ และฝ่ายประถมศึกษา (โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร, 2558) และด้วยการที่ผู้บริหารจะต้องมีการควบคุมดูแลโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่และมีความหลากหลายของระดับชั้นในการจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหารนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีการใช้เครื่องมือในการบริหารงานที่มีความหลากหลาย ซึ่งเครื่องมือหนึ่งที่มีความสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนนั้นเป็นไปอย่างมีระเบียบเรียบร้อย ก็คือ การใช้อำนาจในการบริหารงาน เนื่องจากผู้บริหารจะต้องควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทุกคนให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจะต้องมีการเลือกใช้อำนาจให้เหมาะสม เพื่อให้ครูปฏิบัติงานตามอย่างเต็มที่และเต็มใจ และเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด แต่หากผู้บริหารขาดการใช้อำนาจ หรือมีการใช้อำนาจอย่างไม่เหมาะสม ก็จะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของครูและบุคลากรต่าง ๆ ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมไปถึงถึงผลงานที่ออกมาที่อาจขาดประสิทธิภาพ หรือเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการใช้อำนาจในทางที่ไม่เหมาะสมนั้นเป็นปัญหาหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน กล่าวคือ หากผู้บริหารมีการใช้อำนาจในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ก็จะส่งผลให้ ครูซึ่งเป็นผู้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งจะมีผลทำให้ครูนั้นปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มใจ ทำให้ผลของงานที่ออกมาไม่ตรงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ หรือได้ผลของงานที่ขาดประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและมุ่งที่จะศึกษาว่า มีการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร ในด้านใดบ้าง และมีความมากน้อยเพียงใด รวมถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างไร และการใช้อำนาจ ในด้านต่าง ๆ นั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ครูหรือไม่ ทั้งนี้ ผลที่ได้จากการวิจัยจะใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ และให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารตามความคิดของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา

คำถามในการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับใด
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับใด
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์กันทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนี้

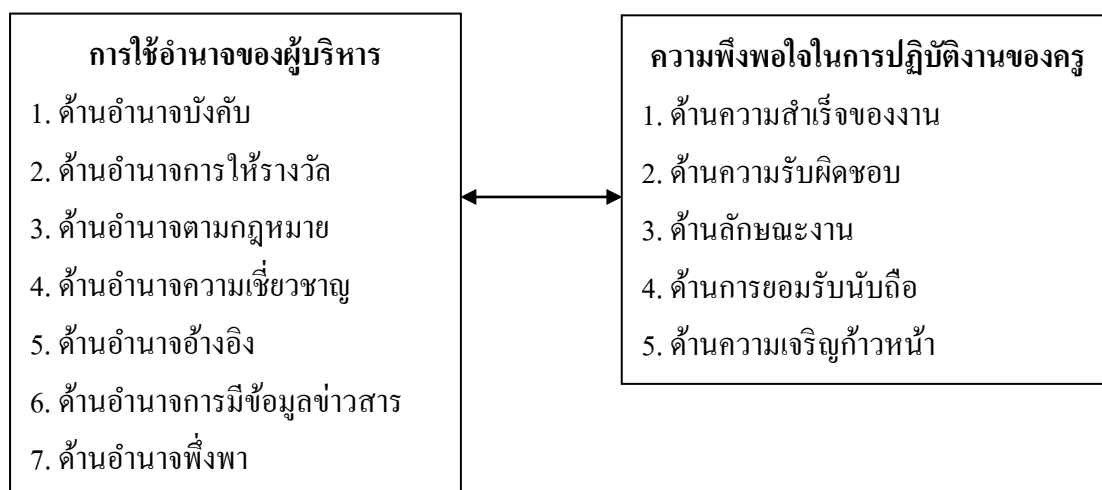
1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา
- ยึดหลักแนวคิดทฤษฎีของ French and Reven (1968, pp. 259-270) Reven and Kruglanski (1975, pp. 177-129) และ Hersey and Blanchard (1993, pp. 178-179) ซึ่งผู้วิจัยได้มีการผสมผสานการใช้อำนาจในแต่ละทฤษฎีเพื่อให้ครอบคลุมการใช้อำนาจของผู้บริหารในหลากหลายด้าน ซึ่งสามารถ

รวมรวมได้ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจบังคับ (Coercive power) ด้านอำนาจการให้รางวัล (Reward power) ด้านอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) ด้านอำนาจอ้างอิง (Reference power) ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร (Information power) และ ด้านอำนาจพึ่งพา (Connection power)

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร

จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัย ได้ยึดหลักแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959, pp. 113-119 อ้างถึงใน นุจรี เหมะธูลิน, 2554, หน้า 32-34) ด้านปัจจัยจูงใจ เพราะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกทางบวก ในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านลักษณะงาน (Work itself) ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) และด้านความเจริญก้าวหน้า (Advancement)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา จากการรวบรวมแนวคิดและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้สรุปกรอบแนวคิด ในการวิจัยครั้งนี้ ไว้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ในการบริหาร โรงเรียนได้ดังนี้

1. ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดรูปแบบการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ยึดหลักแนวคิดทฤษฎีของ French and Reven (1968, pp. 259-270) Reven and Kruglanski (1975, pp. 177-129) และ Hersey and Blanchard (1993, pp. 178-179) ซึ่งผู้วิจัยได้มีการผสมผสานการใช้อำนาจในแต่ละทฤษฎีเพื่อให้ครอบคลุมการใช้อำนาจของผู้บริหารในหลากหลายด้าน ซึ่งสามารถรวบรวมได้ 7 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ด้านอำนาจบังคับ
- 1.2 ด้านอำนาจการให้รางวัล
- 1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย
- 1.4 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ
- 1.5 ด้านอำนาจอ้างอิง
- 1.6 ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร
- 1.7 ด้านอำนาจพึงพา

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้ยึดหลักแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959, pp. 113-119 อ้างถึงใน นุจจรี เหมะธูลิน, 2554, หน้า 32-34) ด้านปัจจัยจูงใจ เพราะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกทางบวกในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 2.1 ด้านความสำเร็จของงาน
- 2.2 ด้านความรับผิดชอบ
- 2.3 ด้านลักษณะงาน
- 2.4 ด้านการยอมรับนับถือ
- 2.5 ด้านความเจริญก้าวหน้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 140 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ในปีการศึกษา 2558 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

3.1 การใช้อำนาจของผู้บริหาร 7 ด้าน ได้แก่

- 3.1.1 ด้านอำนาจบังคับ
- 3.1.2 ด้านอำนาจการให้รางวัล
- 3.1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย
- 3.1.4 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ
- 3.1.5 ด้านอำนาจอ้างอิง
- 3.1.6 ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร
- 3.1.7 ด้านอำนาจพึงพา

3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 5 ด้าน ได้แก่

- 3.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน
- 3.2.2 ด้านความรับผิดชอบ
- 3.2.3 ด้านลักษณะงาน
- 3.2.4 ด้านการยอมรับนับถือ
- 3.2.5 ด้านความเจริญก้าวหน้า

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก ตามคุณลักษณะของการใช้อำนาจด้านต่าง ๆ ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านอำนาจบังคับ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ เช่น การตำหนิด้วยวาจา ด้วยลายลักษณ์อักษร ด้วยการแสดงท่าที่ไม่พอใจ การสอบสวนทางวินัย การตัดเงินเดือน การไม่ขึ้นเงินเดือน การลดตำแหน่ง การให้ออกจากงาน การบังคับข่มขู่ การโยกย้ายสับเปลี่ยนภาระงาน เป็นต้น

1.2 ด้านอำนาจการให้รางวัล หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติตาม เช่น การให้เงินรางวัล การให้สิ่งของเป็นรางวัล การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมสนับสนุนให้ก้าวหน้า ให้สิทธิพิเศษต่าง ๆ การยกย่องชมเชย และการประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอำนาจตามสิทธิหน้าที่อย่างเป็นทางการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีกฎหมายรองรับการกระทำและการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และหากผู้บริหารสถานศึกษาออกจากตำแหน่งก็จะหมดอำนาจตามกฎหมายนี้ลง

1.4 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญการในเรื่องต่าง ๆ มีทักษะประสบการณ์ สามารถบริหารงาน ควบคุมดูแล และให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตามด้วยความศรัทธา

1.5 ด้านอำนาจอ้างอิง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการอ้างอิงถึงบุคคลอื่น หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด ที่เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความเชื่อถือหรือยอมรับตามไปด้วย

1.6 ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีคุณค่าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับว่าเป็นผู้มีความรอบรู้ข่าวสาร มีการใช้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงใช้ในการบริหารงาน การตัดสินใจในการดำเนินการสั่งการต่าง ๆ

1.7 ด้านอำนาจพึ่งพา หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นที่มีอำนาจ มีชื่อเสียง มีความสามารถ มีอิทธิพล ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สามารถทำให้คนอื่นปฏิบัติตามเพราะต้องการได้รับความพอใจ หรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจ

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งเกิดขึ้นจากการสนองตอบของปัจจัยหรือองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี จึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน
- 2.2 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานต่าง ๆ ให้ตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้อย่างเป็นอิสระ
- 2.3 ด้านลักษณะงาน หมายถึง การที่ครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา รู้สึกพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ซึ่งงานนั้นมีความน่าสนใจ ทำทาสความสามารถ ทำให้เกิดประสบการณ์มากขึ้น ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถของตนเอง และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น
- 2.4 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้รับการยกย่องชมเชย การยอมรับนับถือ ได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง
- 2.5 ด้านความเจริญก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม รวมถึงสนับสนุนให้ครูได้รับสิ่งตอบแทน และการยกย่องเชิดชูอย่างเหมาะสม
3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา
4. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสอนในตำแหน่งต่าง ๆ เช่น ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ใน โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร
2. แนวคิดและทฤษฎีการใช้อำนาจ
3. แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครู
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร

ประวัติโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร

โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร ตั้งอยู่เลขที่ 134 ถนนเทพคุณากร ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้น อนุบาล 1 จนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยครั้งเริ่มก่อตั้งนั้น เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนในหลักสูตรประถมศึกษา มีชื่อเดิมว่า “โรงเรียนวัดโสธร” ซึ่งก่อตั้งโดย พระพรหมคุณาภรณ์ (จิปุญฺโญ ค.เจียม กุลละวณิช) อดีตเจ้าอาวาสวัดโสธรวรารามวรวิหาร เจ้าคณะจังหวัดฉะเชิงเทรา ต่อมาเมื่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พร้อมด้วย สมเด็จพระบรมราชินีนาถ และพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าหญิงอุบลรัตนราชกัญญา สิริวัฒนาพรรณวดี ได้พระราชทานทุนประเดิมเพื่อปรับปรุงโรงเรียนวัดโสธร ต่อมาเมื่อผู้บริจาคสมทบเพิ่มเติม จนสามารถซื้อที่ดิน และก่อสร้างโรงเรียนเป็นอาคารทรงไทย 3 ชั้น 30 ห้องเรียน และได้รับพระราชทานพระปรมาภิไธยย่อ “ภปร” ประดิษฐานไว้ที่หน้าบันอาคารเรียน พร้อมทั้งได้รับโปรดเกล้าพระราชทานชื่อโรงเรียนที่สร้างขึ้นใหม่ว่า “โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร” จากนั้นหลวงพ่อดวงพระธรรมเสนานี ได้มีการขอเปิดชั้นเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยเป็นโรงเรียนมัธยมชื่อว่า โรงเรียนพุทธโสธร ซึ่งรับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร ต่อมาใน พ.ศ. 2535 จึงได้มีมติคณะรัฐมนตรี เห็นชอบให้รวมโรงเรียนทั้งสองซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่เดียวกันให้เป็นโรงเรียนเดียว โดยใช้ชื่อ “โรงเรียนพุทธโสธร” มีการจัดการเรียนการสอนเป็น

แบบพิเศษ เปิดสอนทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาต่อมาในปี พ.ศ. 2553 มติมหาเถรสมาคม ให้โรงเรียนที่ตั้งอยู่ภายในวัด ให้มีคำขึ้นต้นโรงเรียนด้วยคำว่า วัด จึงได้เปลี่ยนชื่อจาก “โรงเรียนพุทธโสธร” เป็น “โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร” ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 เป็นต้นมา (โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร, 2558)

การจัดการเรียนการสอน

โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร มีการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษา โดยแบ่งเป็น ระดับอนุบาล 1-3 ระดับละ 3 ห้องเรียน ระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 ระดับละ 3 ห้องเรียน ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ระดับละ 10 ห้องเรียน และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ระดับละ 8 ห้องเรียน รวมทั้งหมด 81 ห้องเรียน มีนักเรียน จำนวน 3,046 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2557) (โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร, 2558)

วิสัยทัศน์

โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จัดการศึกษา ให้ผู้เรียน มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาชาติสู่ระดับสากล มีคุณธรรมจริยธรรม ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ก้าวทันเทคโนโลยีโดยบุคลากรมืออาชีพ (โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร, 2558)

พันธกิจ

โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร (2558) มีพันธกิจดังนี้

1. พัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้และก้าวทันเทคโนโลยี มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ ระดับสากล
2. ปลูกฝัง ให้ผู้เรียน เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณี และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. ส่งเสริมบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอนเชิงปฏิบัติการ
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้วยหลักธรรมาภิบาล และใช้ระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสม
5. สนับสนุนให้ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
6. ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
7. ส่งเสริมบุคลากรและชุมชน ให้มีทักษะการดำรงชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

ผู้เรียนมีคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ เป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ความสามารถ
สู่มาตรฐานสากล ตลอดจนดำรงชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและครูมีคุณภาพตาม
มาตรฐานวิชาชีพ (โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร, 2558)

กลยุทธ์การดำเนินงาน

โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร (2558) มีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน 6 กลยุทธ์ ดังนี้
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพนักเรียน

1. ด้านทักษะ และความสามารถ ในการใช้เครื่องมือเพื่อการแสวงความรู้
2. ด้านความสามารถในการคิด วิเคราะห์
3. ด้านคุณลักษณะความเป็นไทย

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพครู

1. ด้านการปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน โดยครูเปลี่ยน ปรับ จากการเป็นผู้ส่งผ่านความรู้
โดยตรง เป็นผู้จัดการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้

2. ด้านความรู้ ความเข้าใจ ในสาระสำคัญของโครงการโรงเรียนในฝัน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพของแหล่งเรียนรู้

1. ด้านสภาพแหล่งเรียนรู้ (ทั่วไป)

2. ห้องสมุด

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพกิจกรรมสนับสนุนการพัฒนาทักษะชีวิต

1. ด้านลักษณะกิจกรรม
2. ด้านการสนับสนุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมสุขภาพอนามัย

1. ด้านอาคารสถานที่ สถานที่ออกกำลังกาย สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ประกอบ
กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอนามัย

2. ด้านกิจกรรมสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพอนามัย

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมคุณภาพการบริหารจัดการ

1. ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวผู้บริหาร
2. ด้านผลงานที่ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรม

แนวคิดและทฤษฎีการใช้อำนาจ

ความหมายของอำนาจ

คำว่า “อำนาจ” นั้น ได้มีผู้ให้นิยามไว้หลายทัศนะด้วยกัน ซึ่งสามารถรวบรวมได้ดังนี้ Weber (1947, p. 152 อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2558, หน้า 60) ให้ความหมายว่า อำนาจ คือ ความเป็นไปได้ที่บุคคลคนหนึ่ง ซึ่งมีตำแหน่งในสายงาน ต้องการจะให้บุคคลอื่น ๆ ปฏิบัติตามโดยปราศจากการต่อต้าน

French and Raven (1968, pp. 259-270) ให้ความหมายของอำนาจ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทัศนคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยม และอื่น ๆ

Nord (1978, p. 675) กล่าวว่า อำนาจ คือ ความสามารถในการใช้อิทธิพล ให้มีการใช้พลังงาน และทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อบรรลุเป้าหมาย เฉพาะอย่าง ซึ่งอาจจะขัดเป้าหมายอื่น ๆ การใช้ อำนาจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ เป้าหมายทั้งหลาย มีการขัดแย้งซึ่งกันและกัน หรืออย่างน้อยที่สุดก็มีการขัดแย้งกันเพียงบางส่วน

Lukes (1980, pp. 27-28) ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ คือ การที่บุคคลหนึ่ง ทำการตัดสินใจ ที่มีผลบังคับ ให้บุคคลอื่นปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวม

Knezevich (1984, pp. 31-32) ให้แนวคิดว่า อำนาจ หมายถึง การเป็นเจ้าของหรือผู้ครอบครองทรัพยากรทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรทางกายภาพ บุคคล เศรษฐกิจสังคม หรือทางจิตวิทยา ซึ่งบุคคลอื่น อยากจะมีหรืออยากจะได้ ดังนั้น บุคคลที่เป็นเจ้าของทรัพยากร จึงเป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือคนอื่น ๆ เหล่านั้น

Hersey and Blanchard (1993, p. 220) ได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า อำนาจ เป็นศักยภาพของผู้นำ ที่มีอิทธิพล ทำให้บุคคลอื่น ยินยอมทำตาม และมีความผูกพันกับผู้นำ

Robbins (1994, pp. 152-153) ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถ ของผู้กระทำ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของผู้ถูกกระทำ หรือบุคคลเป้าหมายให้กระทำ บางสิ่งบางอย่าง โดยที่ผู้กระทำนั้น ไม่ต้องทำด้วยตนเอง อำนาจเป็น 1) ศักยภาพในตัวบุคคล 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แสดงออกในรูปของอิทธิพล จากผู้มีอำนาจ ต่อผู้อยู่ใต้อำนาจ หรือผู้ยอมตามอำนาจ 3) การใช้อำนาจ มีผลทำให้ ผู้ใต้อำนาจแสดงพฤติกรรมด้วยความสำนึก รับผิดชอบตามที่ผู้มีอำนาจตั้งใจให้ทำไม่ว่าจะเป็นการใช้อำนาจโดยตรงหรือทางอ้อม

Yukl (2006, p. 148 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 61) ให้นิยามคำว่าอำนาจว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล ซึ่งอาจมาจากอิทธิพล หรือเจตคติที่ทำให้บุคคลอื่นยินยอมปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Hoy and Miskel (2013, p. 230 อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2558, หน้า 59) กล่าวว่า อำนาจ คือ ความสามารถที่จะทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการ

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 222) กล่าวว่า อำนาจ เป็นความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่นตามความต้องการของบุคคลฝ่ายแรก

จิระ เฉลิมศักดิ์ (2552, หน้า 29) ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ หมายถึง ศักยภาพหรือความสามารถของผู้ใช้อำนาจในการทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้อำนาจนั้นยอมปฏิบัติตาม ทั้งทางตรง หรือทางอ้อม อันเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามอำนาจนั้น โดยที่อำนาจเป็นสิ่งที่เกิดจากความสัมพันธ์ของบุคคล กลุ่มคนและองค์การ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาของบุคคล กลุ่มคน และองค์การนั้น ๆ

สุพรรณษา ทองเปลว (2554, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า อำนาจเป็นความสามารถในการกระทำการกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่จะบังคับให้ผู้อื่นต้องยอมทำตาม ไม่ว่าจะด้วยความสมัครใจหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนความสามารถในการแสดงออกถึงศักยภาพของบุคคลหนึ่งที่จะชักจูงหรือมีอิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทิศทางที่ตนต้องการเป้าหมายความต้องการ กล่าวคือ เมื่อใดที่มีพลังอำนาจมากย่อมสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตามตนมากเท่านั้น ซึ่งการใช้พลังอำนาจจะใช้กับบุคคลเป้าหมายโดยตรงหรือทางอ้อมก็ได้

นภัส จันทรทอง (2555, หน้า 19) กล่าวว่า อำนาจเป็นความสามารถในการแสดงออกถึงศักยภาพของบุคคลหนึ่ง ที่จะชักจูงหรือมีอิทธิพลให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่น เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความคิด ทศนคติและเป้าหมาย ไปในทิศทางที่ตนต้องการ นั่นคือ บุคคลใดก็ตามเมื่อมีอำนาจมากเท่าใด ก็ย่อมมีความสามารถในการทำให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตามตนมากเท่านั้น โดยการใช้อำนาจอาจจะใช้กับบุคคลเป้าหมายโดยตรง หรือทางอ้อมก็ได้ และ “อำนาจ” น่าจะเป็นสิ่งที่เกิดจากความสัมพันธ์ที่มีพื้นฐานที่ตอบกันระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคลและหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมา

สมุทรา ชำนาญ (2556, หน้า 61) ได้กล่าวถึงความหมายของอำนาจไว้ว่า อำนาจ เป็นอำนาจที่ไม่เป็นทางการ (Informal) เป็นความสามารถเฉพาะตัวบุคคล หรือสิ่งที่มีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคลซึ่งไม่จำเป็นต้องมีกฎหมาย ระเบียบรองรับ เป็นความสามารถที่ทำให้บุคคลมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยปราศจากการต่อต้าน อำนาจของบุคคลเป็นพลังที่สามารถใช้ได้ทั้งกับบุคคลในและนอกองค์การ

จากความหมายของอำนาจที่มีผู้ให้ความหมายไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคล ที่จะสามารถชักจูง เปลี่ยนแปลง หรือทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง หรือองค์การ ซึ่งการใช้อำนาจนั้นอาจเป็นการใช้ทั้งทางตรง หรือ

ทางอ้อม อาจมีกฎระเบียบหรือไม่มีกฎระเบียบรองรับก็ได้ รวมทั้งเป็นความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยปราศจากการต่อต้านจากทั้งคนในองค์กรและนอกองค์กร

ประเภทและแหล่งที่มาของอำนาจ

French and Raven (1968, pp. 259-270) ได้ให้ความสำคัญกับอำนาจซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ว่ามี 5 อำนาจ คือ

1. อำนาจการให้รางวัล (Reward power) คือ การใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้วยการให้รางวัลสำหรับพฤติกรรมของบุคลากรที่พึงประสงค์ความเข้มของพลังอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความประทับใจของบุคลากร และความมั่นคงในการรักษารางวัลของผู้ที่ได้รับ

2. อำนาจบังคับ (Coercive power) คือ การใช้อิทธิพลต่อบุคลากร ด้วยการลงโทษสำหรับพฤติกรรมของบุคลากรที่ไม่พึงประสงค์ความเข้มของพลังอำนาจนี้ ขึ้นอยู่กับความเข้มของโทษที่ได้รับรวมทั้งลักษณะของโทษนั้นไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) คือ การใช้อิทธิพลต่อบุคลากรโดยการใช้อำนาจตามตำแหน่งซึ่งโดยทั่วไปแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทราบคืออยู่แล้วว่าผู้บริหารมีอำนาจและตนเองก็ยอมรับการใช้อำนาจของผู้บริหาร

4. อำนาจอ้างอิง (Referent power) คือ การใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้วยการสร้างความชอบและความเหมือนกันของบุคลากรกับผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีอำนาจนี้จะได้รับคำชมเชย ความเคารพ และยึดถือเป็นตัวอย่างในการประพฤติปฏิบัติ

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) คือการใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้วยความเชี่ยวชาญ ทางด้านความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นอำนาจที่เกิดจากตัวผู้บริหารเอง

Etzione (1961, p. 12 อ้างถึงใน ปุณยนุช ยะสงคราม, 2557, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้พลังอำนาจขององค์กร ประกอบไปด้วย

1. อำนาจการลงโทษ (Coercive power) คือ พลังอำนาจที่เกิดจากการกักกัน การหน่วงเหนี่ยว การบังคับ หรือการลงโทษอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. อำนาจการให้รางวัล (Remunerative power) คือ พลังอำนาจ ที่เกิดจากการให้รางวัลในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง เงินโบนัส และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

3. อำนาจจากปทัสฐานของบุคลากร (Normative power) คือ พลังอำนาจที่เกิดจากการกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปสู่ความมีเกียรติ มีตำแหน่ง มีชื่อเสียง โดยการตอบสนองบุคลากรทางบวก ในด้านการยอมรับ การประกาศเกียรติคุณ หรืออื่น ๆ

Reven and Kruglanski (1975, pp. 177-219) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของอำนาจ คือ อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร (Information power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อผู้ได้บังคับบัญชา อำนาจนี้มีอิทธิพลต่อผู้ได้บังคับบัญชาที่ต้องการข้อมูลข่าวสารนั้นหรือต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ข้อมูลสารสนเทศนั้น ๆ

Robbins (1983, p. 132) มีแนวคิดที่ว่า แหล่งที่มาของอำนาจมาจากสิ่งต่อไปนี้

1. อำนาจตามตำแหน่ง (Position power) เกิดจากกลุ่มคนและองค์การส่วนใหญ่ยอมรับบุคคลที่มีอำนาจตามตำแหน่งของบุคคล

2. อำนาจเฉพาะตัวบุคคล (Personal power) เกิดจากบุคลิกภาพที่มีลักษณะเด่นเป็นที่ศรัทธาของผู้อื่น บางครั้งมักอนุโลมเรียกว่าอำนาจที่เกิดจากบารมี สามารถทำให้คนอื่นกระทำตามในสิ่งที่คุณปรารถนา

3. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) ผู้เชี่ยวชาญที่มีอำนาจในการควบคุมข่าวพิเศษ ซึ่งเป็นที่ถกเถียงกันว่า อำนาจนี้ เป็นอำนาจที่เกี่ยวกับความรู้ ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากมักจะเป็นผู้ที่มีความอำนาจในแหล่งที่มีอิทธิพลและจะเป็นผู้เชี่ยวชาญที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง

4. อำนาจทางโอกาส (Opportunity power) เป็นการจับความเหมาะสมในเรื่องของเวลา และการให้โอกาสกับบุคคลที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญ

Hersay and Blanchard (1993, p. 226) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของอำนาจ คือ อำนาจพึ่งพา (Connection power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากผู้บริหารมีเส้นสาย เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอิทธิพล หรือบุคคลสำคัญ ทั้งภายในหรือภายนอกองค์การ ผู้บริหารที่มีอำนาจประเภทนี้มาก จะสามารถทำให้คนอื่นยอมปฏิบัติตาม เพราะต้องการได้รับความพึงพอใจ หรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจที่เกิดจากอำนาจพึ่งพา

การศึกษาเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจจากหลายหน่วยงานในสังคมไทย ซึ่ง อรุณ รัชธรรม (2523, หน้า 56-70) ได้รวบรวมไว้หลายแหล่งอำนาจ ดังต่อไปนี้

1. หน้าที่ที่ปฏิบัติ ย่อมแสดงถึงการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น หน้าที่ที่ปฏิบัตินั้น เป็นสิ่งสำคัญในการเสริมให้บุคคลมีอำนาจด้วย

2. จำนวนสมาชิกที่ทำงานด้วยอำนาจนั้น ย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับจำนวนสมาชิก หรือเราเรียกว่า “บริวาร” มากน้อยที่ร่วมทำงานด้วยกัน

3. คบค้าสมาคมกับบุคคลประเภทใด การคบค้าสมาคมหรือการคบเพื่อนกับบุคคลที่มีอำนาจเราย่อมมีอำนาจชนิดนั้นไปด้วย ในบางครั้งซึ่งแล้วแต่ชนิดขององค์การ งาน หรือสิ่งที่เรา

กำลังติดต่อสัมพันธ์ด้วยเป็นกรณี ๆ ไป ซึ่งย่อมต้องมีอำนาจมากน้อยตามสมควรนั้น ๆ บุคคลนั้น ๆ และเรื่องต่าง ๆ ตามที่พิจารณาอีกด้วย

4. บุคลิกลักษณะของบุคคลแต่ละคนมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้ที่จะเป็นนักปกครอง นักบริหาร หัวหน้าหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หรือผู้ที่หวังจะก้าวหน้าในตำแหน่งการบริหารงาน ผู้ที่มีบุคลิกดี ถือว่า ได้เปรียบหรือกำไรในระยะแรก จะเป็นผู้ที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ น่าเลื่อมใส ต่อบุคคลที่พบเห็น โดยไม่ต้องมีการพูดจาสนทนาแต่ประการใด

5. มนุษย์สัมพันธ์ มนุษย์ต่อมนุษย์มีความสัมพันธ์กันเป็นปัจจัยแรกที่ติดต่อกัน เป็นเรื่องของคนสองคน มนุษย์สัมพันธ์นับเป็นอำนาจภายใน เป็นอำนาจที่อยู่ในบุคคลนั้นตลอดไปไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดหรือทำหน้าที่เป็นประชาชนธรรมดา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ “การชนะจิตใจคน” ได้ ต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งในทัศนะของมนุษย์ ย่อมเปรียบเสมือนอำนาจนั่นเอง

6. ชนิดของใช้ บางครั้งอำนาจได้มาจากของที่ใช้ และอาจรวมถึงฐานะทางเศรษฐกิจ สัญลักษณ์ทางฐานะ หรือตำแหน่งทางสังคม อาจพิจารณาได้ดังนี้ ตำแหน่งงาน เงินเดือน เสื้อผ้าที่ใส่ ขนาดของหน่วยงาน รวมทั้ง ขนาดและที่ตั้งของโต๊ะทำงาน ที่สำหรับจอดรถ ชนิดของรถ เลขานุการ มีห้องส่วนตัวหรือไม่ เครื่องเฟอร์นิเจอร์ต่าง ๆ เช่น พรม รูปภาพต่าง ๆ โต๊ะ ฯลฯ รวมทั้งบ้านที่อยู่อาศัย ซึ่งการใช้ของดีมีราคาแพงกว่าย่อมมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นที่ใช้ของราคาถูก

7. การควบคุมทรัพยากรธรรมชาติ ตลอดจนการควบคุมข้อมูลวัสดุต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงาน และทรัพยากรอื่น ๆ การควบคุมทรัพยากรย่อมหมายถึง การมีอำนาจ หรือคนที่มีความทรัพย์สมบัติมาก มีที่ดินหลายร้อยไร่ รถยนต์หลายคัน ย่อมเป็นที่มาของบริวารและอำนาจ

8. ประเพณีนิยม ผู้ที่อยู่ใต้อำนาจยอมรับนับถือผู้มีอำนาจในลักษณะของตัวบุคคล ซึ่งใต้อำนาจหรือตำแหน่งนั้น ๆ มาตามระเบียบประเพณี มากกว่าการยอมรับนับถือเพราะกฎเกณฑ์ นอกนั้นยังรวมถึงระบบอาวุโส ระยะเวลาที่อยู่ที่นั้น ๆ มา คนไทยถูกอบรมสั่งสอนให้มีความเคารพ เชื่อฟังและยำเกรงผู้สูงผู้อาวุโสเสมอมาหากที่จะปฏิเสธได้ เช่น ลูกเชื่อฟังพ่อแม่ น้องเชื่อฟังพี่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นอำนาจอย่างหนึ่งในทางประเพณีนิยม

9. ความยุติธรรม หรือไม่ยุติธรรม เป็นการยึดมั่นในคุณธรรม มีความยุติธรรม และให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนความเป็นผู้มีน้ำใจ มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเมตตากรุณา รสสุคนธ์ พหุลเทพ (2546, หน้า 103-105) ได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของอำนาจว่ามาจากสิ่งต่อไปนี้

1. อำนาจมาจากฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม สังคมไทยยอมรับผู้มีฐานะหรือผู้มีเงินเป็นอันมากเงินหรือทรัพย์สมบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจดีและเมื่อฐานะทางเศรษฐกิจดี ฐานะทางสังคมก็จะตามมา ผู้บริหารหากมีฐานะดีมักจะทำให้การบริหารเป็นไปด้วยความราบรื่นไม่เดือดร้อน

เนื่องจากภานีสังคมแพงกว่าคนธรรมดา อำนาจชนิดนี้จะขึ้นอยู่กับแต่งกายดี มีรถส่วนตัวใช้ ร่ำรวยมีบ้านหลังใหญ่และครอบครัวอยู่ดีมีสุข

2. อำนาจที่เกิดจากความจริงใจ ความจริงใจช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดี เกิดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งจะดูได้จากการเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์ การร่วมทุกข์ร่วมสุข ความจริงใจจะช่วยยึดเหนี่ยวน้ำใจคนไว้ได้

3. อำนาจเกิดจากการยึดมั่นในหลักศาสนา หรือความมีคุณธรรม ศาสนาพุทธ ได้อย่างรากลึกลงในหัวใจคนไทย มาเป็นระยะเวลาาน ผู้ที่ปฏิบัติตนอยู่ภายใต้คำสอนของพระพุทธศาสนา ก็เท่ากับกรรมหัวใจคุณไว้ได้

4. อำนาจจากขนบธรรมเนียมประเพณีและค่านิยมในสังคมนั้น ๆ สังคมไทยเป็นสังคมที่มีประวัติอันยาวนาน ย่อมมีการยึดถือแนวทางการปฏิบัติสืบทอดกันมา การปฏิบัติตนผิดจากขนบธรรมเนียม สังคมจะลงความเห็นว่าผิด และยิ่งสังคมไทยค่อนข้างจะเป็นสังคมที่จัดอยู่ในพวกอนุรักษนิยมด้วยแล้ว อำนาจจากการยึดถือขนบธรรมเนียมประเพณี จึงมีความหมายมากขึ้น และเนื่องจากสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป ค่านิยมต่าง ๆ จึงแปรเปลี่ยนเวียนเข้ามาในแต่ละสภาพการณ์ การกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยมของคนส่วนใหญ่ ย่อมเป็นการตัดปัญหาทั้งปวง

5. อำนาจการเมืองในองค์กร มีการใช้อำนาจการเมือง ทั้งภายนอกและภายในองค์กร คือทำอะไรอยู่คนหนึ่งจึงจะก้าวหน้าเลยคนอื่น ๆ ในองค์กร แต่ในอีกลักษณะหนึ่ง คือการที่ทำอะไรจึงจะได้อำนาจนั้นขึ้นมา เช่นการบิดเบ่งบิดขาค การตัดบันไดหนี

6. อำนาจการรู้สถานการณ์ และปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ทุกครั้งที่ใช้ อำนาจ ไม่ว่าจะเป็นอำนาจประเภทใด จำเป็นต้องเข้าใจสถานการณ์เป็นคู่มือประกอบด้วยเสมอ เทคนิคการใช้อำนาจให้เข้ากับสถานการณ์ ช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่ออำนาจที่ใช้ การใช้อำนาจโดยไม่ดูสถานการณ์ ยากนักที่จะถึงวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจโดยยึดความเห็นส่วนตัว ค่านิยม หรือหลักตายตัว มีแต่จะก่อให้เกิดความผิดพลาดง่าย

7. อำนาจเกิดจากการรับปัญหาล่วงหน้า โดยการทำนายอย่างมีระบบระเบียบในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การตัดสินใจโดยใช้หลักเกณฑ์หรือสูตรสำเร็จเก่า ๆ ไม่ได้ผลต่อไป การแก้ปัญหาจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัญหาทีละปัญหา สุดแล้วแต่ว่าปัญหานั้นจะเกิดขึ้นเมื่อใด เวลาใด องค์กรประกอบของกาลเวลา และสถานที่ มีความสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณา แต่เนื่องจากการแก้ปัญหาไปตามสถานการณ์อย่างกะทันหัน ย่อมไม่รอบคอบ ผิดพลาดง่าย จึงจำเป็นต้องมีการทำนายว่าปัญหาเกิดอย่างไร ที่ใดบ้าง แม้การทำนายว่าจะเกิดอย่างไร เวลาใด ทำนายไม่ได้ แต่อย่างน้อยก็ช่วยให้มองเห็นเหตุการณ์ในอนาคตได้บ้าง

จากการศึกษาค้นคว้าประเภทแหล่งที่มาของอำนาจข้างต้น โดยเฉพาะของ French and Raven (1968, pp. 259-270) ของ Reven and Kruglanski (1975, pp. 177-219) และของ Hersay and Blanchard (1993, p. 226) ผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปประเภทและแหล่งที่มาของอำนาจได้ดังนี้

1. อำนาจบังคับ (Coercive power)

French and Raven (1968, pp. 259-270) กล่าวว่าไว้ว่า อำนาจการบังคับ เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชา รับรู้ว่าจะได้รับโทษ ถ้าไม่ยอมปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ

Hoy and Miskel (1991, p. 83) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อำนาจการบังคับ เป็นอำนาจในความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการลงโทษ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา ความศักดิ์สิทธิ์ของอำนาจชนิดนี้ อยู่ที่การยอมรับโทษ ซึ่งโทษที่ให้นั้นไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การลงโทษมีหลายลักษณะ เช่น ว่ากล่าวตักเตือนอย่างเป็นทางการ มีลายลักษณ์อักษร การให้ทำงานที่ไม่ถนัด การนิเทศติดตามควบคุมอย่างใกล้ชิด บังคับให้ปฏิบัติตามระเบียบ โดยเคร่งครัด การไม่ขึ้นเงินเดือนและค่าจ้าง การใช้อำนาจการบังคับนี้ ผู้บังคับบัญชามีโอกาสได้รับการต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชามาก ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรใช้อำนาจการบังคับด้วยความระมัดระวังมากที่สุด

สุพรรณษา ทองเปลว (2554, หน้า 9) กล่าวว่า อำนาจการบังคับ เป็นแหล่งที่ได้มาจากผู้บริหารโรงเรียน ที่สามารถให้คุณให้โทษ สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเกรงกลัว และยอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ เช่น ใช้ระเบียบ วินัย ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะถูกลงโทษตามระเบียบนั้น

นภัส จันทรทอง (2555, หน้า 11) กล่าวว่า อำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถให้คุณให้โทษสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเกรงกลัว และยอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การตำหนิ การสอบสวนทางวินัย ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนลดขั้นเงินเดือน

ไวภพ สุขกระโทก (2556, หน้า 6) ให้ความหมายอำนาจบังคับว่า หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้โทษบุคลากรเกิดความเกรงกลัว การลงโทษในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้ยอมรับปฏิบัติอันเนื่องมาจากกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัย และการครุบังคับให้ปฏิบัติ ถ้าไม่ปฏิบัติจะมีการลงโทษทางวินัยตามอำนาจของผู้บริหารแล้วแต่กรณี

จากแนวคิดที่ได้อธิบายมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า อำนาจบังคับ การที่ผู้บริหารมีการการควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ เช่น การตำหนิด้วยวาจา ด้วยลายลักษณ์อักษร ด้วยการแสดงท่าทีไม่พอใจ การสอบสวนทางวินัย

การตัดเงินเดือน การไม่ขึ้นเงินเดือน การลดตำแหน่ง การให้ออกจากงาน การบังคับข่มขู่ การโยกย้าย สับเปลี่ยนภาระงาน เป็นต้น

2. อำนาจการให้รางวัล (Reward power)

French and Raven (1968, pp. 259-270) กล่าวว่าไว้ว่า อำนาจการให้รางวัลนั้น เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชา รับรู้ว่าคุณบังคับบัญชาสามารถให้รางวัลตอบแทนได้ เมื่อเขาแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม ซึ่งรางวัลนั้น มีได้หลายรูปแบบ เช่น คำชมเชย วัตถุสิ่งของ เงิน หรือสิ่งของที่ มีประสิทธิภาพ ของรางวัลนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล หากไม่สามารถตอบสนอง ความต้องการในขณะนั้นได้ การใช้อำนาจการให้รางวัลก็จะไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีความจำเป็น ที่ผู้บริหารจะต้องพิจารณาการให้รางวัลให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคลด้วย

Hoy and Miskel (1991, p. 82) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัลนั้น เป็นความสามารถ ที่ผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการให้รางวัล แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่แสดง พฤติกรรมที่เหมาะสม

สุพรรณษา ทองเปลว (2554, หน้า 9) กล่าวว่าไว้ว่า อำนาจการให้รางวัล เป็นแหล่งอำนาจ ที่ได้มาจากผู้บริหาร ที่สามารถให้ผลตอบแทนเป็นรางวัล หรือกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับการปฏิบัติหรือคล้อยตาม ด้วยการให้บำเหน็จความดีความชอบ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือการให้เกียรติบัตร

ไวภพ สุขกระโทก (2556, หน้า 6) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล คืออำนาจที่ผู้บริหาร สามารถให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือกำลังใจ เช่น โอกาสในการเลื่อนขึ้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริม และสนับสนุนให้ก้าวหน้า การให้เงิน สิ่งของ สวัสดิการในการทำงาน รวมถึงการยกย่องสรรเสริญ และชมเชย

ขันทอง หวานเสนาะ (2557, หน้า 8) กล่าวว่าไว้ว่า อำนาจการให้รางวัลหมายถึงการใช้อำนาจ ที่ให้ประโยชน์ ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาในทางบวกเพื่อเสริมแรง ให้เกิดความกระตือรือร้นใน การทำงาน หรือด้วยสิ่งของ ผลตอบแทน ความดีความชอบ เช่น การพิจารณาเลื่อนระดับขึ้นเงินเดือน พิจารณาให้รางวัล ผลตอบแทน คำยกย่องชมเชย เป็นต้น

จากแนวคิดที่ได้รวบรวมมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า อำนาจการให้รางวัล หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติตาม เช่น การให้เงินรางวัล การให้สิ่งของเป็นรางวัล การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมสนับสนุนให้ก้าวหน้า ให้สิทธิพิเศษต่าง ๆ การยกย่องชมเชย และการประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power)

French and Raven (1968, pp. 259-270) กล่าวว่าไว้ว่า อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาว่าผู้บริหารมีสิทธิ์ตามกฎหมาย ที่กำหนดให้มีพฤติกรรมใดได้บ้าง อำนาจประเภทนี้ความหมายกว้างขวางกว่าอำนาจที่มาจากตำแหน่ง

สุพรรณษา ทองเปลว (2554, หน้า 9) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมายเป็น แหล่งอำนาจที่มาจากผู้ได้บังคับบัญชาว่าผู้บริหาร สามารถใช้สิทธิตามกฎหมายและสิทธิอันชอบธรรมตามตำแหน่งหน้าที่

นภัส จันทรทอง (2555, หน้า 11) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจของผู้บริหารที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นด้วย ตามขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบ ในสิทธิอันชอบธรรมตามตำแหน่งหน้าที่

ไวกพ สุขกระโทก (2556, หน้า 6) กล่าวว่าไว้ว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจในรูปแบบการใช้กฎระเบียบ หรือข้อกำหนดที่ระบุไว้ชัดเจน เป็นการใช้อำนาจตามกฎหมายตามสิทธิหน้าที่ ซึ่งเกิดจากระเบียบประเพณีของกลุ่ม เป็นการยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่ควรแก่การปฏิบัติตาม โดยสามารถมีอิทธิพลเหนือเขาเหล่านั้นได้ และรู้สึกเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมรับอำนาจนี้

จันทอง หวานเสนาะ (2557, หน้า 8) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง การใช้อำนาจตามสิทธิหน้าที่ที่ได้รับอย่างเป็นทางการ ที่องค์กรมอบหมายให้กับผู้ดำรงตำแหน่ง ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ

จากแนวคิดที่ได้รวบรวมมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอำนาจตามสิทธิหน้าที่อย่างเป็นทางการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีกฎหมายรองรับการกระทำและการปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชา และหากผู้บริหารสถานศึกษาออกจากตำแหน่งก็จะหมดอำนาจตามกฎหมายนี้ลง

4. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power)

French and Raven (1968, pp. 259-270) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญนั้น เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ได้บังคับบัญชารับรู้ว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือมีความเชี่ยวชาญ ชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่ และสามารถให้คำแนะนำได้อย่างถูกต้อง ความเข้มของอำนาจประเภทนี้ขึ้นอยู่กับปริมาณความรู้ ความชำนาญที่ผู้บังคับบัญชามีเหนือผู้ได้บังคับบัญชา หรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้ได้บังคับบัญชาตั้งไว้ อำนาจความเชี่ยวชาญนี้ มักทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาในตัวผู้ได้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่

ความคงทนของความรู้ ความคิดเห็นหรือพฤติกรรมอันเกิดจากอำนาจประเภทนี้จะคงอยู่ตามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ลืม

Moorheard and Griffin (1995, p. 330) ได้อธิบายไว้ว่า อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่บุคคลมีข่าวสาร หรือความรู้ที่มีคุณค่าเหนือกว่าบุคคลอื่น

ไวภพ สุขกระโทก (2556, หน้า 6) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจที่เกิดจากความรู้ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล ที่ผู้บริหารมีความรู้ทางการบริหารมีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ มีความศรัทธาให้คำแนะนำชี้แจงให้ถูกต้อง และสามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่

ชั้นทอง หวานเสนาะ (2557, หน้า 8) กล่าวว่า อำนาจเชี่ยวชาญ เป็นการใช้อำนาจที่เกิดจากตัวผู้บริหารเอง ใช้ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญเฉพาะด้านในงาน หรือวิชาการสาขานั้น ๆ ที่ทำให้ผู้อื่นยอมรับให้ความเชื่อถือและปฏิบัติตามในความรู้ความสามารถนั้น

อวสาน บรรจงปรุ (2557, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ คือ อำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ มีประสบการณ์มาก มีผลงานการบริหารเป็นที่ประจักษ์ สามารถให้คำแนะนำแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง และได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

จากแนวคิดที่ได้รวบรวมมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญการในเรื่องต่าง ๆ มีทักษะ ประสบการณ์ สามารถบริหารงาน ควบคุมดูแล และให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาดังต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตามด้วยความศรัทธา

5. อำนาจอ้างอิง (Referent power)

French and Raven (1968, pp. 259-270) กล่าวไว้ว่า อำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการที่จะทำตามอย่างผู้บังคับบัญชา อำนาจประเภทนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกและความปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยเพียงใด ผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะ วาจาทำทางเป็นที่ประทับใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมอบอำนาจอ้างอิงให้ เนื่องจากบุคลิกลักษณะ การชอบพอ นายกองนับถือ

Moorheard and Griffin (1995, p. 330) ได้อธิบายไว้ว่า อำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่บุคคลต้องการลอกเลียนแบบ ให้คล้ายคลึงกับอีกบุคคลหนึ่ง

นภัส จันทรทอง (2555, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า อำนาจอ้างอิง คืออำนาจของผู้บริหารที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเป็นแบบอย่าง เคารพรัก นับถือ ศรัทธา ทำให้เกิดความพยายามลอกเลียนแบบการกระทำด้วยความสมัครใจและยอมปฏิบัติตาม

ไวภพ สุขกระโทก (2556, หน้า 6) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหาร มีบุคลิกภาพ หรือลักษณะท่าทางที่ประทับใจในการพูด การแต่งกาย มีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึงคุณธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียว เป็นพวกเดียวกับผู้บริหาร มีความภูมิใจในตัวผู้บริหาร มีความเคารพรักและศรัทธา ตลอดจนมีความปรารถนาเอาเป็นแบบอย่าง

จากแนวคิดที่ได้อธิบายมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า อำนาจอ้างอิง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการอ้างอิงถึงบุคคลอื่น หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด ที่เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความเชื่อถือหรือยอมรับตามไปด้วย

6. อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร (Information power)

Reven and Kruglanski (1975, pp. 177-219) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้ข่าวสาร หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจสารสนเทศนี้มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะความต้องการข้อมูลข่าวสารเพื่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ข้อมูลสารสนเทศ

Drake and Roe (1994, p. 204) กล่าวว่า อำนาจสารสนเทศช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจของโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องตระหนักถึงประโยชน์ของสารสนเทศ ผู้บริหารที่มีอำนาจสารสนเทศมากจะต้องรู้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทางการศึกษาเพื่อดำเนินการประมวลผลและวิเคราะห์ให้เป็นสารสนเทศที่ดี ซึ่งสารสนเทศที่ดีจะต้องเป็นตัวแทนของเหตุการณ์มีหลักฐาน มีการวิเคราะห์แปลความหมายข้อมูล มีการเสนอระบบงานสรุปและการเผยแพร่

สุพรรณษา ทองเปลว (2554, หน้า 9) กล่าวว่า อำนาจข้อมูลข่าวสาร เป็นแหล่งอำนาจที่มาจากผู้บริหาร โรงเรียนเป็นคนรอบรู้ข่าวสารและข่าวสารนั้น มีประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ขันทอง หวานเสนาะ (2557, หน้า 8) กล่าวว่า อำนาจข่าวสารนั้น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความรอบรู้ข่าวสาร และข่าวสารนั้นมีประโยชน์ มีคุณค่าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตาม

อวะสัน บรรจงปฐ (2557, หน้า 9) กล่าวว่า อำนาจข่าวสารหมายถึง อำนาจที่เกิดจากพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่มีความรอบรู้ข่าวสาร ซึ่งข่าวสารนั้นมีประโยชน์ และคุณค่าแก่ผู้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตาม

จากแนวคิดที่ได้อธิบายมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีคุณค่าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับว่าเป็นผู้มีความรอบรู้ข่าวสาร มีการใช้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงใช้ในการบริหารงาน การตัดสินใจในการดำเนินการสิ่งต่าง ๆ

7. อำนาจพึ่งพา (Connection power)

Hersay and Blanchard (1993, p. 226) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า อำนาจพึ่งพานั้น เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอิทธิพล หรือบุคคลสำคัญภายในองค์กร หรือบุคคลภายนอกองค์กร ทำให้ผู้บริหารที่มีอำนาจประเภทนี้ สามารถทำให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตาม เพราะต้องการได้รับความพอใจหรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจที่จะเกิดจากอำนาจประเภทนี้

Reven and Kruglanski (1975, pp. 177-219) กล่าวว่า อำนาจการพึ่งพา หรืออำนาจความสัมพันธ์เกิดจากบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลที่มีชื่อเสียงหรือมีบทบาทในองค์กรมาก หรือบางครั้งเรียกว่าอำนาจแฝง จะจูงใจให้คนอื่นนิยมปฏิบัติตาม

สุพรรณษา ทองเปลว (2554, หน้า 9) กล่าวว่า อำนาจพึ่งพา เป็นแหล่งพลังอำนาจที่มาจากการที่ผู้บริหารเป็นผู้ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญหรือผู้บริหารระดับสูง

นภัส จันทรทอง (2555, หน้า 11) กล่าวว่า อำนาจพึ่งพา หมายถึง อำนาจของผู้บริหารที่มีอิทธิพลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเมื่อรับรู้ว่าคุณบริหารเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นที่มีความสำคัญ มีชื่อเสียงภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน

จันทร์ทอง หวานเสนาะ (2557, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า อำนาจพึ่งพา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร เป็นผู้มีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่มีอำนาจหรือบุคคลที่มีความสำคัญทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถทำให้คนอื่นต้องปฏิบัติตาม เพราะต้องการได้รับความพอใจ หรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันเกิดจากอำนาจพึ่งพา

จากแนวคิดที่ได้รวบรวมมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า อำนาจพึ่งพา หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับใกล้ชิดกับบุคคลอื่นที่มีอำนาจ มีชื่อเสียง มีความสามารถ มีอิทธิพล ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาสามารถทำให้คนอื่นปฏิบัติตาม เพราะต้องการได้รับความพอใจ หรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจ

การใช้อำนาจในการบริหาร

Yulk (1998, p. 215) ได้เสนอแนวทางในการใช้อำนาจทั้ง 5 แหล่งของ French and Raven ให้กับผู้บริหารว่าเมื่อใช้อำนาจแล้วผู้ใต้บังคับบัญชาจะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อการใช้อำนาจ 3 ลักษณะ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลที่อาจเกิดขึ้นตามมาจากการใช้อำนาจ

ลักษณะของอำนาจ	การตอบสนองของผู้ใต้บังคับบัญชา		
	เกิดความผูกพัน (commitment)	ยอมปฏิบัติตาม (compliance)	ต่อต้าน (resistance)
อำนาจอ้างอิง (Referent power)	มีโอกาสเกิดมากที่สุด (ถ้าเชื่อว่าคำสั่งนั้น มีความสำคัญต่อผู้นำ)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าเชื่อว่าคำสั่งนั้นไม่ มีความสำคัญต่อผู้นำ)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าคำสั่งนั้น จะก่อให้เกิด ความเสียหายต่อผู้นำ)
อำนาจ ความเชี่ยวชาญ (Expert power)	มีโอกาสเกิดมากที่สุด (ถ้าคำสั่งนั้นมีลักษณะ เกลี้ยกล่อมและ ผู้ใต้บังคับบัญชากับ ผู้นำมีเป้าหมาย ร่วมกัน)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าคำสั่งนั้นมีลักษณะ เกลี้ยกล่อม แต่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีส่วนรับต่อ เป้าหมายงานของ ผู้นำ)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าผู้นำแสดง ความหยิ่งยโส หรือ ถูกเหยียดหยาม หรือกรณี ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เห็นด้วยกับ เป้าหมายงาน)
อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าใช้คำสั่งอย่าง สุภาพและเหมาะสม)	มีโอกาสเกิดมากที่สุด (ถ้าเห็นว่าคำสั่งนั้น ชอบด้วยกฎหมาย)	มีโอกาสเป็นไปได้ (เมื่อสั่งด้วยท่วงทีและ คำสั่งที่ไม่เหมาะสม)
อำนาจการให้รางวัล (Reward power)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าใช้อย่างชาญฉลาด และเป็นการส่วนตัว)	มีโอกาสเกิดมากที่สุด (ถ้าใช้เป็นกลไก และ ไม่ใช่เป็นการส่วนตัว)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าใช้เชิงหลอกล่อ และไม่ให้เกียรติ)
อำนาจบังคับ (Coercive power)	มีโอกาสเกิดน้อยที่สุด	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าใช้ในเชิง การช่วยเหลือและ ไม่ใช้วิธีการลงโทษ)	มีโอกาสเกิดมากที่สุด (ถ้าใช้ในเชิงปฏิบัติ หรือหลอกล่อ)

เมื่อผู้บริหารใช้อำนาจเพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นนั้นขึ้นอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล โดยที่บุคคลที่จะแสดงความผูกพันกับองค์กรนั้น จะเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่ยอมปฏิบัติตามจะไม่กระตือรือร้น และจะใช้ความพยายามน้อยเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนบุคคลที่ต่อต้าน จะขัดขวาง และพยายามหลีกเลี่ยง ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น หากผู้บริหารต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดพฤติกรรมอย่างไรผู้บริหารจะต้องเลือกใช้แหล่งอำนาจต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจนั้นมิใช่ให้ความหมายไว้ ซึ่งสามารถรวบรวมได้ดังนี้

Hoy and Miskel (1991, p. 8) มีแนวคิดว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นผลกระทบด้านความรู้สึกทางด้านจิตใจ ที่มีผลต่อการทำงานที่ทำมาแล้ว หรืองานในปัจจุบัน เมื่อมีการประเมินบทบาทของงาน

French (1994, p. 111) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลอาจเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทน และการกำกับดูแล ความพึงพอใจในงานจะสูงหรือต่ำ ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล ลักษณะของงาน ขอบเขตของงาน สภาพการทำงาน และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

Herzberg (1999, p. 54) ให้ความหมายของไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การตอบสนองขั้นสูงทางจิตใจของมนุษย์ มากกว่าสภาพแวดล้อม การทำให้บุคคลมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง หรือเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา หรือมีความก้าวหน้าในอาชีพ จะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมากขึ้น

Morse (2000, p. 99) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า หมายถึง การลดความเครียดของพนักงานให้น้อยลง กล่าวคือ ธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความต้องการ ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองทั้งหมด หรือเพียงบางส่วน ความเครียดจะลดน้อยลงและความพึงพอใจจะเกิดขึ้น

Good (2001, p. 320) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้น

กิติมา ปรีดีดิลก (2546, หน้า 321-322) ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและ ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของเขา

ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552) สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน โดยจะเป็นความรู้สึกในทางที่ดี ทำให้บุคคล มีความพอใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ องค์การ ทั้งนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการของ แต่ละบุคคล และปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เช่น ผลตอบแทนที่จะได้รับ จะช่วยสร้าง ความกระตือรือร้นในการทำงานได้มากยิ่งขึ้น

วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 28) ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานในเชิงบวก มีผลทำให้งานมีประสิทธิภาพ และ ประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเกิดจากความตั้งใจ มีทัศนคติที่ดี เสียสละ อุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญา ให้แก่งาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ และ องค์ประกอบลักษณะของงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้สามารถตอบสนองต่อ ความต้องการของบุคคลในองค์การหรือหน่วยงานนั้นได้

ขันทอง หวานเสนาะ (2557, หน้า 30) สรุปความหมายของความพึงพอใจว่าเป็น ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ที่มีต่องาน ต่อปัจจัย หรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ จน สามารถตอบสนองกับความต้องการด้านร่างกายและจิตใจ เป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รวบรวมมาข้างต้น สามารถสรุป ได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการแสดงออกในทางบวก ว่าเต็มใจและมีความสุข ในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความเสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจ และมุ่งมั่นในการที่จะทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

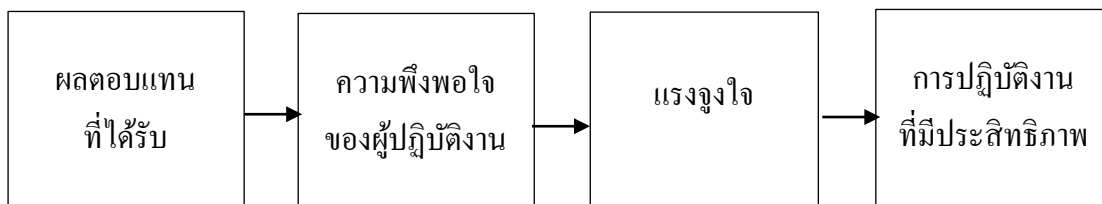
ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีผู้ให้ความสำคัญ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้คล้ายคลึงกันดังต่อไปนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 122) กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดอัตราการขาดงาน ลางาน การลาออก การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานนั้นเป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตของบุคลากร ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและบรรลุ

เป้าหมาย โดยการรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้
 องค์กรหรือหน่วยงาน สามารถสร้างปัจจัยเหล่านั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน ซึ่ง
 สอดคล้องกับ Davis and Newstrom (1985, pp. 109-110) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงาน ขององค์กร และความสุขของผู้ปฏิบัติงาน
 ด้วย หากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้งานที่ทำมีคุณภาพ
 ต่ำ หรือคุณภาพของงานลดลง เกิดการขาดงาน การลาออกจากงาน หรืออาจเกิดปัญหาอาชญากรรม
 และปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงข้าม หากบุคลากรในองค์กรใดมีความพึงพอใจใน
 การปฏิบัติงานสูงก็จะส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยัง
 แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและภาวะผู้นำของผู้บริหารอีกด้วย ดังนั้น องค์กรควรสามารถสร้าง
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และมีความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อ
 ความพึงพอใจในการทำงาน และตระหนักเสมอว่า ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น
 สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดตามเวลาและสถานการณ์ สอดคล้องกับ Flippo (1976, pp. 85-98)
 ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมเป็นการส่งเสริมให้มีขวัญและกำลังใจ
 ในการปฏิบัติงานสูงขึ้น โดยจะปฏิบัติงานด้วยความรักและความตั้งใจ มุ่งหวังที่จะให้ผลงานออกมา
 ดีและมีประสิทธิภาพ

ทองใบ สุดชาติ (2543, หน้า 195) กล่าวว่า โดยปกติแล้วการปฏิบัติงานของบุคคล จะถูก
 กำหนดจากปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการคือ ความสามารถในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 และการจูงใจในการทำงาน ปัจจัยทั้งสามประการนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในการทำงาน
 ที่แสดงว่ามีประสิทธิภาพ หรือขาดประสิทธิภาพ กล่าวคือ ถ้าการปฏิบัติงานใด ๆ ที่ผู้บริหารพบว่า
 ผู้ปฏิบัติงานขาดความสามารถในการทำงาน ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้โดยการจัดฝึกอบรม
 การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร หรือผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เนื่องจากขาดทรัพยากรใน
 การทำงาน ผู้บริหารก็สามารถแก้ไข ปัญหาให้ได้ แต่ความยุ่งยากในการแก้ไขปัญหาจะมีมากขึ้น
 และทำลายความสามารถของผู้บริหาร ถ้าพบว่าผู้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะ
 พฤติกรรมของมนุษย์ เป็นสิ่งที่ซับซ้อนยากที่จะเข้าใจ การค้นหาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจ
 ในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่ค้นหาได้ยาก เพราะเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ สอดคล้องกับ Davis
 (1981, p. 82) ที่กล่าวว่า การตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน จนเกิดความพึงพอใจนั้น
 จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการตอบสนอง
 ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความพึงพอใจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Davis, 1981, p. 82)

จากความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น เป็นเรื่องที่มีผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญ โดยการทำความเข้าใจถึงปัจจัย หรือองค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และหมั่นตรวจสอบความพึงพอใจของบุคลากรตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป โดยจะต้องยึดหลักว่าการตอบสนองต่อความต้องการที่ถูกต้อง และเป็นธรรมต่อบุคลากรนั้น จะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรนั้นมีประสิทธิภาพอย่างแน่นอน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการและแรงจูงใจ ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยกันหลายทฤษฎี ผู้วิจัยจึงขอเสนอไว้ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

สิทธินิยามศรีสมศักดิ์ (2558, หน้า 168) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ซึ่ง Maslow ได้อธิบายว่า มนุษย์ทุกคน มีความต้องการ ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในอย่างเป็นธรรมชาติ 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางกาย (Physiological) เนื่องจากมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิต ซึ่งมีความต้องการเกิดมาพร้อมกับชีวิต ต้องการอาหารเพื่อตอบสนองความหิว ต้องการเครื่องค้ำเพื่อตอบสนองต่อความกระหาย ต้องการหลับพักผ่อน ต้องการสัมผัสสิ่งแวดล้อม ชิมรส ดมกลิ่น เพื่อความเหมาะสมในการดำรงชีวิต

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety and security) มนุษย์ทุกคนต้องการความปลอดภัยในชีวิต ทั้งอันตรายจากภัยธรรมชาติ โจรผู้ร้าย การเดินทาง หรือโรคร้ายไข้เจ็บ และเมื่อเข้าสู่วัยทำงาน ก็ต้องการความมั่นคงในอาชีพ เพื่อเป็นหลักประกันทางรายได้และเศรษฐกิจของตนเอง

3. ความต้องการทางสังคม (Love and social) มนุษย์นั้นเป็นสัตว์สังคมต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อความอยู่รอด ส่วนลึกภายในจิตใจของมนุษย์ต้องการความรักจากคนอื่น หากอยู่ในกลุ่ม

หรือสังคมที่ต้องการให้คนอื่นยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคมนั้น ความต้องการส่วนหนึ่งที่ตามมาก็คือ การให้ความรักและยอมรับคนอื่น ๆ ผลของความต้องการเหล่านี้ จึงทำให้มนุษย์ต้องสร้างปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นตลอดเวลาโดยไม่รู้ตัว และไม่สามารถเก็บตัวอยู่คนเดียวได้นาน ๆ

4. ความต้องการมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี (Esteem) มนุษย์มีความต้องการเป็นผู้นำตามธรรมชาติของสัตว์โลก ประกอบกับวัฒนธรรมสังคมที่ยกย่องคนที่มีความโดดเด่นตามค่านิยมของสังคมนั้น ๆ หรือในสังคมปัจจุบัน เรียกว่า “มีเกียรติ” ดังนั้น มนุษย์จึงต้องการที่จะสร้างตนเองเพื่อให้เกิดสิ่งนี้ขึ้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or self-fulfillment) ด้วยวัฒนธรรมสังคมปัจจุบัน ทำให้มนุษย์กำหนดกระบวนการดำเนินชีวิตหรืออุดมการณ์ของตนเอง ทั้งทางด้านพฤติกรรม การดำเนินการดำรงชีวิต และจุดสุดท้ายของชีวิต จากนั้นมนุษย์ก็จะพยายามทุกวิถีทาง เพื่อให้สามารถบรรลุสิ่งที่ตนเองกำหนดไว้

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959, pp. 113-119 อ้างถึงใน นุจจิรี เหมะรุกลิน, 2554, หน้า 32-34) ได้ทำการศึกษาวิจัยร่วมกันในปี ค.ศ. 1959 ซึ่งได้อธิบายถึงการวิจัยไว้ว่า ปัจจัยหรือสาเหตุที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร มี 2 ปัจจัย ซึ่งได้กล่าวถึงทั้งสองปัจจัยไว้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกทางบวกต่องาน และทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะความสัมพันธ์กับเรื่องของงาน โดยตรง ซึ่งประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความภูมิใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ท้าทาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีและสามารถทำได้โดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกัน ไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration) หมายถึง การจัดการการบริหารงานขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.3 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

2.5 รายได้และสวัสดิการ (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรม จะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับองค์กร

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

McGregor (1960, pp. 33-48) ได้เปรียบเทียบให้เห็นถึงสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชา ที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้เป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำ โดยตั้งเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้

ทฤษฎี X ได้ตั้งสมมติฐานของมนุษย์ไว้ว่า

1. โดยปกติมนุษย์ไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสก็จะหลบหรือหลีกเลี่ยงงาน
2. เพราะแต่ละบุคคล มีนิสัยไม่ชอบทำงาน จึงต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการและมีบทลงโทษเพื่อให้บุคคลเหล่านั้น เกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. โดยทั่วไปบุคคลชอบให้มีการแนะนำ แต่พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และมีความทะเยอทะยานน้อยมาก แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ได้ตั้งสมมติฐานของมนุษย์ไว้ว่า

1. การใช้ร่างกายและสมองในการทำงาน เป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ เช่นเดียวกับการเล่นกีฬาและการพักผ่อน

2. การควบคุม การคาดโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความพยายามในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร แต่บุคคลจะกำหนดทิศทาง และควบคุมตนเอง ในการปฏิบัติภารกิจ ตามที่ได้รับมอบหมาย

3. การรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กร เป็นสิ่งที่ต้องทำเพื่อให้ได้ผลตอบแทน ที่เป็นผลลัพธ์

4. สภาพของบุคคลทั่วไป สามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ภายใต้สภาวะการณ์อันเหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่ยอมรับเงื่อนไขเท่านั้น แต่จะต้องแสวงหาความรับผิดชอบด้วย

5. ประสิทธิภาพเกี่ยวกับการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีอยู่ในตัวทุกคนเป็นส่วนใหญ่

6. ภายใต้สภาพชีวิตของสังคมอุตสาหกรรม ความเสมอภาคทางสติปัญญาของบุคคล เป็นสิ่งที่จำเป็น

ทฤษฎีความต้องการของ McClelland

สมุทรร ชำนาญ (2556, หน้า 277-279) กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการของ McClelland ไว้ว่า ตามทฤษฎีของ McClelland เชื่อว่า ความต้องการจะสะท้อนมาจาก คุณลักษณะทางด้าน บุคลิกภาพ ที่บุคคลนั้น ได้รับจากประสบการณ์การเลี้ยงดูตั้งแต่วัยเยาว์ ซึ่งความเชื่อของทฤษฎีนี้ ไม่เน้นความต้องการในลักษณะตามลำดับขั้น แต่เชื่อว่าพฤติกรรมเป็นผลสืบเนื่องมาจาก ความต้องการของแต่ละบุคคลตามสถานการณ์ McClelland ได้เสนอความต้องการ 3 ประเภท ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Needs for achievement) คือความต้องการที่บุคคล มุ่งที่จะ ทำงานที่ตนรับผิดชอบ หรือได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จ บุคคลที่มีความมั่นใจในตนเอง บุคคล ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะมีความกระตือรือร้นสูง มีความมุ่งมั่นต่องาน และปรารถนาที่จะ ทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

2. ความต้องการความผูกพัน (Needs for affiliation) เป็นความต้องการทางสังคมที่บุคคล ต้องการทางด้านความรักใคร่ผูกพันสูงเป็นบุคคลที่มีความปรารถนาในการสร้างและรักษามิตรภาพ ระหว่างกัน มีความเป็นกัลยาณมิตร และต้องการได้รับผลตอบแทนในทำนองเดียวกันจากบุคคลอื่น

3. ความต้องการมีอำนาจ (Needs for power) ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงจะเป็นผู้ที่มีความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถควบคุม บังคับ สั่งการบุคคลอื่น ๆ ต้องการสร้าง ผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการมีอำนาจสูงจึงพยายามที่จะสร้าง สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมทางสังคมขึ้น เพื่อให้ตนสามารถใช้อิทธิพลควบคุมกำกับผู้อื่นได้

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

สมุทรร ชำนาญ (2556, หน้า 288-292) กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังไว้ว่า Vroom ได้เสนอทฤษฎีความคาดหวังโดยอธิบายไว้ว่า แรงจูงใจ เป็นผลที่เกิดมาจากความเชื่อ 3 ประการของมนุษย์ ได้แก่

1. ความคาดหวัง (Expectancy) คือความเชื่อที่ว่า หากเขาใช้ความพยายามแล้วเขาจะสามารถทำงานนั้นได้เป็นผลสำเร็จ ดังสุภาษิตไทยที่ว่า “ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น” บุคคลที่เชื่อเช่นนี้ จึงเห็นว่า เมื่อไหร่ที่ตนตั้งใจทำงาน ย่อมมีผลงานเกิดขึ้นแน่นอน ซึ่งความเชื่อมั่นในตนเองนี้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานนั้นเป็นผลสำเร็จได้

2. ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) หรือสะพานเชื่อมโยงระหว่างผลงานและรางวัล คือความเชื่อที่ว่า ผลงานที่เกิดจากการใช้ความพยายามนั้น จะเป็นเครื่องมือที่ทำให้ตนได้รับรางวัลตอบแทน ซึ่งความเชื่อดังกล่าว เป็นความเชื่อในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนที่จะได้รับ

3. ความมีคุณค่า (Valence) คือความเชื่อของบุคคล ที่เชื่อว่ารางวัลตอบแทนที่ได้รับนั้น จะต้องมีมูลค่าราคาหรือคุณค่าที่เหมาะสมกับผลงาน หรือมีความหมายกับตนเอง กล่าวคือระดับความมากน้อยของความชอบหรือการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ของรางวัล ที่จะได้รับจากการกระทำนั่นเอง

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการสร้างแรงจูงใจนั้นเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารงานร่วมกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร จึงจะสามารถนำพองค์การ ให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหารจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยจึงได้ยึดหลักแนวคิดของ Herzberg เรื่องปัจจัยจูงใจ 5 ประการ คือ ความสำเร็จของงาน (Achievement) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ลักษณะงาน (Work itself) การยอมรับนับถือ (Recognition) และความก้าวหน้า (Advancement) เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959, pp. 113-119 อ้างถึงใน นุจจรี เหมะธูลิน, 2554, หน้า 32-34) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถ

แห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระจนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความภูมิใจและปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น

บุญทิวา บุญเพ็ง (2551, หน้า 9) กล่าวว่า ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

วารภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 6) กล่าวว่า ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูจะสามารถทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี จึงก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงาน

2. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959, pp. 113-119 อ้างถึงใน นุจจิรี เหมะรุลิน, 2554, หน้า 32-34) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

จิระ เฉลิมศักดิ์ (2552, หน้า 13) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่บุคลากรได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ ได้รับความไว้วางใจ มีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินงานเต็มที่ปราศจากการรบกวนจากผู้อื่น ผู้บริหารให้ความไว้วางใจโดยไม่ต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากเกินไป

ปุ่นยง ชะสงคราม (2557, หน้า 6) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากเกินไป

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานต่าง ๆ ให้ตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้อย่างเป็นอิสระ

3. ลักษณะงาน (Work itself)

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959, pp. 113-119 อ้างถึงใน นุจจิรี เหมะรุลิน, 2554, หน้า 32-34) กล่าวว่า ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำทนายต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีความสามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552, หน้า 8) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สิ่ง que แสดงถึงบทบาทหลักในการทำงาน คือ มีความน่าสนใจ มีความท้าทาย หลากหลาย และมีอิสระในการคิดและการตัดสินใจในหน้าที่ของตนเอง รวมถึงการมีโอกาได้เรียนรู้และศึกษาคูงานเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางานของตนเอง

ขันทอง หวานเสนาะ (2557, หน้า 9) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง ความรับผิดชอบและความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะงาน หมายถึง การที่ครูรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ซึ่งงานนั้นมีความน่าสนใจ ทำท่ายความสามารถ ทำให้เกิดประสบการณ์มากขึ้น ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถของตนเอง และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น

4. การยอมรับนับถือ (Recognition)

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959, pp. 113-119 อ้างถึงใน นุจจรี เหมะธูลิน, 2554, หน้า 32-34) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

บุญธรรม ไวยมิตร (2553, หน้า 8) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน

พุดสุข ธรรมสุนทร (2556, หน้า 7) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรทำงานได้สำเร็จแล้ว สิ่งหนึ่งที่บุคลากรต้องการคือ การยอมรับจากผู้บริหาร การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และสังคม โดยได้รับคำชมเชย รางวัล หรือความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่องชมเชย การยอมรับนับถือ ได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

5. ความเจริญก้าวหน้า (Advancement)

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959, pp. 113-119 อ้างถึงใน นุจจรี เหมะธูลิน, 2554, หน้า 32-34) กล่าวว่า ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการมีโอกาได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

ยูทา จันทะบุตร (2552, หน้า 7) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่ง หรือเปลี่ยนแปลงสายงานสู่ตำแหน่งอื่น ได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีโอกาสในการได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อ

ขวัญใจ วงศ์สุวรรณ (2555, หน้า 7) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จากการปฏิบัติงาน การได้เลื่อนเงินเดือน ได้รับความพิจารณาความดี ความชอบ ได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และการมีโอกาสดำเนินการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความเจริญก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม รวมถึงสนับสนุนให้ครูได้รับสิ่งตอบแทน และการยกย่องเชิดชูอย่างเหมาะสม

ความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทในฐานะของผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น การใช้อำนาจจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญของผู้บริหารที่จะใช้ในการชักจูง โน้มน้าวหรือกระตุ้นให้บุคคลากรลงมือปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารได้กำหนดแนวทางและเป้าหมายไว้ ซึ่งผู้บริหารนั้นควรมีแนวทางในการใช้อำนาจให้เป็นไปตามหลักจริยธรรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าการใช้อำนาจนั้นจะเกิดขึ้นตามธรรมชาติและหมดไปตามกาลเวลาและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (สมุทพร ชำนาญ, 2556, หน้า 80) ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยของ นกัศ จันทรทอง (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Burke and Wilcox (1971 อ้างถึงใน ชันทอง หวานเสนาะ, 2557, หน้า 41) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ฐานอำนาจของผู้นำและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาในสำนักงานของบริษัท

สาธารณูปโภค 6 แห่ง พบว่า พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับสูงสุด ส่วนพลังอำนาจตามกฎหมาย และพลังอำนาจการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับปานกลาง และพลังอำนาจการบังคับ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับต่ำสุด

Yukl (1998, p. 44) กล่าวว่า การใช้พลังอำนาจในแต่ละด้านนั้น ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป ซึ่งได้เสนอไว้ว่า การใช้พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจความเชี่ยวชาญนั้น ส่งผลให้ผู้บังคับบัญชา มีความผูกพันในระดับสูงกว่าพลังอำนาจอื่น ส่วนพลังอำนาจการบังคับนั้น จะส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาต่อต้านมากที่สุด

Cooper (1985, pp. 11-33) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการที่เป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีด้วยกัน 7 อย่าง คือ 1) การทำงานที่เขาสนใจ 2) มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน 3) ได้รับเงินเดือนและค่าจ้างที่ยุติธรรม 4) มีโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) มีสภาพการทำงานที่ดี ชั่วโมงในการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม 6) มีความสะดวกในการไปกลับจากที่สถานที่ปฏิบัติงาน รวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ 7) การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่มีความเข้าใจในการควบคุม การปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552, หน้า 59) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนนั้น จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิงมากที่สุด เพราะอำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิงนั้น จะทำให้ข้าราชการครูเกิดความศรัทธา ต่อตัวผู้บริหารโรงเรียน และเกิดความผูกพันต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาเป็นอำนาจตามกฎหมาย ซึ่งข้าราชการครูมีการยอมรับตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการสั่งการตามสายงานบังคับบัญชา อำนาจการให้รางวัล ซึ่งหากผู้บริหารให้รางวัลในสิ่งที่ข้าราชการครูต้องการ ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และข้าราชการครู จะมีความพึงพอใจต่อการใช้อำนาจการบังคับ ของผู้บริหารโรงเรียนต่ำสุด เพราะหากผู้บริหารใช้อำนาจการบังคับมากเกินไป จะทำให้ข้าราชการครูเกิดความรู้สึกต่อต้านและไม่พอใจ

พลสุข ธรรมสุนทร (2556, หน้า 48) ได้กล่าวไว้ว่า การที่จะปฏิบัติงานให้ให้ได้ผลตามที่พึงประสงค์นั้น ส่วนสำคัญที่ต้องคำนึงถึงก็คือความสามารถ และความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ให้กับผู้บังคับบัญชา ที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น ถูกต้อง ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ และทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ถึงความยุติธรรมที่ตนได้รับ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะ

ได้ปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลย้อนกลับมาสู่ผู้บริหารก็จะได้รับผลสำเร็จของงานที่ตรงตามจุดประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหากผู้บริหารใช้อำนาจอย่างเหมาะสมแล้ว การบริหารสถานศึกษานั้นก็จะประสบความสำเร็จ และส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามไปด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ธนพล เพยกลาง (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก

บุญทิวา บุญเพ็ง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยผู้บริหารมีการใช้อำนาจกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก มากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ ภูมิภาค และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยข้าราชการครูชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูหญิง ข้าราชการครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดสระแก้วมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกจังหวัดสระแก้ว และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ แต่เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ยุภา จันทะบุตร (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 มีด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านที่อยู่ในระดับน้อยคือ อำนาจการบังคับ ความพึงพอใจในงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิงและอำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอำนาจการบังคับ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2

จิระ เกลิมศักดิ์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพบางละมุงจังหวัดชลบุรี พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพบางละมุงจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศและตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 โดยพบว่า เพศหญิง มีความคิดเห็น ต่อการใช้อำนาจสูงกว่าเพศชาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ตามความเห็นของข้าราชการครู โดยรวมและ รายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน และพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ใช้อำนาจอ้างอิงมากที่สุด รองลงมา เป็นอำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการบังคับ ตามลำดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านที่งานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านสภาพบรรยากาศในการทำงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านค่าตอบแทนและค่าจ้าง ตามลำดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานแล้ว พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ตามความเห็นของข้าราชการครู ด้านอำนาจการให้รางวัล ไม่แตกต่างกัน แต่การใช้อำนาจ ด้านอำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง มีการใช้อำนาจมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

นุจรีย์ เหมะรุธิณ (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการใช้ อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ชายและหญิง โดยรวมไม่แตกต่างกัน การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 เมื่อจำแนกตามเพศ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูที่สังกัดขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมไม่แตกต่างกัน

วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3

พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ และขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ และขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การใช้อำนาจของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

สุพรรณษา ทองเปลว (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว เรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ พลังอำนาจเกิดจากกฎหมาย พลังอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล และพลังอำนาจเกิดจากความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจาก ด้านวิธีการจัดมุ่งหมาย ด้านความคาดหวัง และด้านผลตอบแทน ตามลำดับ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า โรงเรียนขนาดกลางผู้บริหารมีการใช้พลังอำนาจมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารมีการใช้พลังอำนาจมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นภัส จันทรทอง (2555) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่ด้านอำนาจการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน กลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตากสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เมื่อจำแนกตามเพศและขนาดของโรงเรียนแล้ว โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา าระของ เขต 1 จำแนกตามเพศ และขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไวภพ สุขกระโทก (2556) ได้ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยแล้ว ได้แก่ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ และด้าน อำนาจการให้รางวัล เมื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่าแตกต่างกัน จำแนก ตามขนาดโรงเรียน พบว่า การใช้อำนาจโดยรวม โรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีการใช้อำนาจของผู้บริหารมากกว่า โรงเรียนขนาดเล็ก สำหรับการเปรียบเทียบโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียน ขนาดเล็กพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขันทอง หวานเสนาะ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของครูในเขตอำเภอแกลงจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปัจจัยกระตุ้น โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และด้านปัจจัยต้านจูงใจ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลาง

ปยุตฺถ ษะสงคราม (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาเอกชนชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการบังคับ อำนาจอ้างอิง และอำนาจการให้รางวัล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือน และความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อวระสัน บรรจงปรุ (2557) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจพึงพาได้ อำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจข่าวสาร ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจการบังคับ ผลของการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการสอนของครู โดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนของครู ที่พบความแตกต่างเพียงด้านเดียว ได้แก่ ด้านอำนาจข่าวสาร ซึ่งพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจข่าวสาร มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 10 ปี

จากงานวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติตามนโยบายและวัตถุประสงค์ที่ผู้บริหารต้องการได้

อย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารมีการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมในการบริหารงาน โรงเรียนก็จะประสบความสำเร็จ อีกทั้งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้มากยิ่งขึ้น

งานวิจัยต่างประเทศ

Burr (1981, p. 3794-A) ได้ทำการวิจัย เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร ในวิทยาลัยชุมชน Florida และจากการประยุกต์ทฤษฎีจูงใจ และทฤษฎีค้ำจุน ของ Herzberg มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีค้ำจุน ของ Herzberg กับทัศนคติต่องาน ของผู้บริหารวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และการศึกษา ความสัมพันธ์ของทฤษฎี Herzberg กับตำแหน่งผู้บริหาร ตลอดจนเปรียบเทียบความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงาน ระหว่างผู้บริหารในสถาบัน 2 ประเภท ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการฝ่ายรับนักศึกษา นายทะเบียน ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า เป็นผู้บริหารในระดับกลาง ของสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่า สนับสนุนทฤษฎีของ Herzberg คือ ปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน มากกว่าปัจจัยค้ำจุน อย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารทั้ง 3 ตำแหน่ง พึงพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุน เรียงลำดับความพึงพอใจได้ดังนี้ สัมฤทธิ์ผลของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัว และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา 2 ประเภท แล้วพบว่า ไม่มีความแตกต่างในเรื่อง ความพึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชนและมหาวิทยาลัย แต่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญ ในเรื่องของความพึงพอใจในงาน และความไม่พึงพอใจในงาน ระหว่างผู้บริหาร ภายในมหาวิทยาลัยและภายในวิทยาลัย

Copes (1983, p. 2173-A) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูถึง ประเภทอำนาจของครูใหญ่กับระบบการบริหารงานโรงเรียน พบว่า ครูและครูใหญ่มีความเห็นที่แตกต่างกันในการยอมรับประเภทอำนาจของครูใหญ่ โดยการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญกับอำนาจตามกฎหมายทำให้ระบบการบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด แต่ในโรงเรียนประถม ในแถบชนเมือง การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญทำให้ระบบโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด

Sergiovanni (1983, pp. 191-207) ได้ทำการศึกษา องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ จากความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครอง บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน และความเป็นอยู่ เป็นตัวส่งผลให้

ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครู มีความรู้สึกที่ดีต่อความสำเร็จของงาน และการให้การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูง และมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในเรื่องของความไม่ยุติธรรม และฐานะของอาชีพมากที่สุด โดยผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการสนับสนุนทฤษฎีของ Herzberg ที่ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น แบ่งออกเป็น 2 จำพวก แตกต่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์แบบต่อเนื่อง จะส่งผลไปในทิศทางตรงกันข้ามเสมอ เพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียนที่สอน ไม่มีผลทำให้องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Camball (1989, pp. 31-44) ได้ศึกษาการใช้รูปแบบอำนาจ เพื่อการพัฒนาองค์กรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในประเทศแคนาดา พบว่า ผู้บริหารงานแบบยึดหน้าที่เป็นหลัก โดยรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหารฝ่ายเดียวโดยปราศจากข้อมูลที่เพียงพอและพยายามปิดกั้นช่องทางการสื่อสาร โดยผู้บริหารต้องหาทางเพิ่มอำนาจให้แก่ตนเอง เพื่อเพิ่มมาตรการควบคุมงบประมาณที่จำกัด ที่ทำให้เกิดความกังวลใจแก่ผู้ร่วมงาน

Hersey (1993, pp. 566-570) ได้ทำการศึกษาเรื่องอำนาจสถานการณ์ และอำนาจประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร สถานการณ์ปกติและสถานการณ์วิกฤต พบว่า ในสถานการณ์ปกตินั้น ผู้บริหารใช้อำนาจร่วมปรึกษาหารือ และอำนาจอ้างอิง มากกว่าในสถานการณ์วิกฤติ สำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสูงในการใช้อำนาจโดยตำแหน่ง โดยในสถานการณ์วิกฤติมากกว่าสถานการณ์ปกติและใช้อำนาจอ้างอิงน้ำหนักเชี่ยวชาญระดับสูง และอำนาจสูงเบี่ยงเบนมากยิ่งขึ้นเป็นลำดับ

จากการศึกษายานวิจัยในต่างประเทศสามารถสรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารนั้น เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงานผู้บริหารจะต้องใช้ให้เหมาะสม โดยการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจอ้างอิงนั้นจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น การใช้อำนาจแต่ละประเภทนั้น มีความสัมพันธ์กันทั้งทางตรงและทางอ้อมกับผลของงาน อีกทั้งยังพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นนั้น ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ความสำเร็จของงานการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอีกด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา

ปีการศึกษา 2558 จำนวน 140 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารวมทั้งสิ้น 103 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยจำแนกตามระดับในการจัดการเรียนการสอน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับชั้นในการจัดการเรียนการสอน

	จำนวน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ระดับปฐมวัย	10	8
ระดับประถมศึกษา	24	19
ระดับมัธยมศึกษา	106	76
รวม	140	103

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านอำนาจบังคับ จำนวน 7 ข้อ
2. ด้านอำนาจการให้รางวัล จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย จำนวน 6 ข้อ
4. ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ จำนวน 6 ข้อ
5. ด้านอำนาจอ้างอิง จำนวน 5 ข้อ
6. ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร จำนวน 6 ข้อ
7. ด้านอำนาจพึ่งพา จำนวน 6 ข้อ

รวม 41 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1961) โดยเรียงจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จของงาน จำนวน 6 ข้อ
2. ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านลักษณะงาน จำนวน 6 ข้อ
4. ด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 6 ข้อ
5. ความเจริญก้าวหน้า จำนวน 6 ข้อ

รวม 29 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1961) โดยเรียงจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ต้องใช้ในการวิจัย โดยวิเคราะห์จากวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

3. สร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดของการวิจัย ทั้งด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

4.1 ดร.สมุทรา ชำนาญ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.3 นางสาวอวยพร สุรินทร์ประทีป รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร คัดเลือกแบบสอบถามข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปมาใช้ โดยค่า IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่า IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่อประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้าย ก่อนนำไปทดลองใช้

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับครู โรงเรียนในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจอำนาจจำแนกรายข้อ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมพบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .41-.87 สามารถนำไปใช้จริงได้ 41 ข้อ และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ระหว่าง .41-.82 สามารถนำไปใช้จริงได้ 29 ข้อ รวมแบบสอบถามทั้งหมด 70 ข้อ

7. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach' alpha coefficient) ซึ่งได้ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .92 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .88

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากได้เครื่องมือที่สมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. นำหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหารโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการขอความอนุเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามคืนกับผู้วิจัย ซึ่งได้รับแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน 103 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีการดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับคืนมา แล้วลงรหัสใต้น้ำหนักคะแนนในแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

2. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม และแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีการกำหนดน้ำหนักคะแนน ตามแนวคิดของ Likert (1961) ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีการใช้อำนาจมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีการใช้อำนาจมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีการใช้อำนาจปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีการใช้อำนาจน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีการใช้อำนาจน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นตัวชี้วัด และเทียบกับเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 23-24) ดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนตามแนวคิดของ Likert (1961) ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
3 คะแนน	หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
1 คะแนน	หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นตัวชี้วัด และเทียบกับเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 23-24) ดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient) แล้วเทียบกับเกณฑ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543, หน้า 99) ดังนี้

.81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
.61-.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.41-.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.21-.40	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
.00-.20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้

1. วิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้สถิติคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อน
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X_1	แทน	ด้านอำนาจบังคับ
X_2	แทน	ด้านอำนาจการให้รางวัล
X_3	แทน	ด้านอำนาจตามกฎหมาย
X_4	แทน	ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ
X_5	แทน	ด้านอำนาจอ้างอิง
X_6	แทน	ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร
X_7	แทน	ด้านอำนาจพึ่งพา
X	แทน	การใช้อำนาจโดยรวม
Y_1	แทน	ด้านความสำเร็จของงาน
Y_2	แทน	ด้านความรับผิดชอบ
Y_3	แทน	ด้านลักษณะงาน
Y_4	แทน	ด้านการยอมรับนับถือ
Y_5	แทน	ด้านความเจริญก้าวหน้า
Y	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธร-
วรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธร-
วรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธร-
วรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา แสดงได้ดังตารางที่ 3-10

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้าน

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	<i>n</i> = 103			อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	
1. อำนาจบังคับ	4.29	0.47	มาก	2
2. อำนาจการให้รางวัล	4.21	0.55	มาก	4
3. อำนาจตามกฎหมาย	4.24	0.48	มาก	3
4. อำนาจความเชี่ยวชาญ	4.17	0.63	มาก	6
5. อำนาจอ้างอิง	4.20	0.53	มาก	5
6. อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร	4.31	0.49	มาก	1
7. อำนาจพึ่งพา	4.09	0.65	มาก	7
รวม	4.22	0.44	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร อำนาจบังคับ และอำนาจตามกฎหมายตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจบังคับ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอำนาจบังคับ

ด้านอำนาจบังคับ	n = 103			อันดับ
	\bar{X}	SD	ระดับ	
1. ผู้บริหารมีการชี้แจงถึงระเบียบ และข้อบังคับของโรงเรียน	4.32	0.67	มาก	4
2. ผู้บริหารมีการแจ้งให้ทราบถึงโทษจากการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน	4.33	0.75	มาก	3
3. ผู้บริหารมีการลงโทษ ตักเตือน หากไม่ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน	4.32	0.73	มาก	5
4. ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำ หากไม่ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน	4.17	0.66	มาก	6
5. ผู้บริหารมีการควบคุมให้ปฏิบัติตาม ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ	4.36	0.62	มาก	1
6. ผู้บริหารมีการนิเทศติดตาม ควบคุม และเร่งรัดให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จทันตามวันและเวลาที่กำหนด	4.34	0.63	มาก	2
7. หากครุมีการกระทำผิดร้ายแรง จะมี การดำเนินการทางวินัยทันที	4.17	0.79	มาก	7
รวม	4.29	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอำนาจบังคับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการควบคุมให้ปฏิบัติตามระเบียบและ

ข้อบังคับของทางราชการ ผู้บริหารมีการนิเทศติดตาม ควบคุม และเร่งรัดให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จทันตามวันและเวลาที่กำหนด และผู้บริหารมีการแจ้งให้ทราบถึงโทษจากการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หากครูมีการกระทำผิดร้ายแรง จะมีการดำเนินการทางวินัยทันที

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอำนาจการให้รางวัล

ด้านอำนาจการให้รางวัล	n = 103			อันดับ
	\bar{X}	SD	ระดับ	
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสและไว้วางใจให้ครูได้รับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่	4.14	0.71	มาก	4
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.21	0.64	มาก	2
3. ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบของครูด้วยความเป็นธรรม	4.09	0.76	มาก	5
4. ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจหรือให้รางวัลครู ตาม โอกาสที่สมควร	4.43	0.68	มาก	1
5. ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกอบอุ่น มีความเป็นกันเองและมีความสะดวกในการทำงาน	4.18	0.75	มาก	3
รวม	4.21	0.55	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดโสธรวราราม-วรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจหรือให้รางวัลครู ตาม โอกาสที่สมควร ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกอบอุ่น มีความเป็นกันเองและมีความสะดวกในการทำงาน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบของครูด้วยความเป็นธรรม

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอำนาจตาม
กฎหมาย

ด้านอำนาจตามกฎหมาย	n = 103			อันดับ
	\bar{X}	SD	ระดับ	
1. ผู้บริหารมีการใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ ของผู้บริหาร	4.41	0.57	มาก	1
2. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติตาม กฎระเบียบอย่างชัดเจน	4.32	0.70	มาก	2
3. ผู้บริหารสั่งงานอย่างชัดเจน ไม่คลุมเครือ ไม่ซับซ้อนตามสายงาน	4.18	0.74	มาก	5
4. ผู้บริหารมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครู ตามหน้าที่ที่มอบหมาย	4.30	0.71	มาก	3
5. ผู้บริหารมีการสั่งงาน มอบหมายงานให้ครู ปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด	4.23	0.64	มาก	4
6. ผู้บริหารมีการพิจารณาการปฏิบัติงานของครู อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎระเบียบที่กำหนด	4.01	0.83	มาก	6
รวม	4.24	0.48	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวราราม-
วรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ของ
ผู้บริหาร ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างชัดเจนและผู้บริหารมี
การติดตามผลการปฏิบัติงานของครูตามหน้าที่ที่มอบหมาย ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
ผู้บริหารมีการพิจารณาการปฏิบัติงานของครูอย่างตรงไปตรงมาตามกฎระเบียบที่กำหนด

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอำนาจ
ความเชี่ยวชาญ

ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	n = 103			อันดับ
	\bar{X}	SD	ระดับ	
1. ผู้บริหารมีความรอบรู้และเชี่ยวชาญ ในด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับของครูใน โรงเรียน	4.13	0.79	มาก	4
2. ผู้บริหารมีทักษะในการปฏิบัติงาน จนสามารถเป็นตัวอย่างให้กับครูได้	4.06	0.75	มาก	6
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว	4.25	0.78	มาก	2
4. ผู้บริหารมีการเสนอองค์ความรู้และแนะนำ เกี่ยวกับความรู้ในทางวิชาชีพแก่ครู	4.27	0.70	มาก	1
5. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน	4.22	0.77	มาก	3
6. ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการ มอบหมายงาน ให้ตรงตามความรู้ ความสามารถของครู	4.09	0.85	มาก	5
รวม	4.17	0.63	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวราราม-
วรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการเสนอองค์ความรู้และ
แนะนำเกี่ยวกับความรู้ในทางวิชาชีพแก่ครู ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาใน
การปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว และผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โครงการใหม่ ๆ
ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีทักษะในการปฏิบัติงาน
จนสามารถเป็นตัวอย่างให้กับครูได้

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอำนาจอ้างอิง

ด้านอำนาจอ้างอิง	<i>n</i> = 103			อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	
1. ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ เป็นที่ น่าศรัทธาของครูในโรงเรียนและบุคคลอื่น ๆ	4.27	0.64	มาก	1
2. ผู้บริหารมีบุคลิก ลักษณะที่ดี น่านับถือ และสามารถเป็นแบบอย่างให้กับครูได้	4.18	0.72	มาก	4
3. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็น กันเองต่อทุกคน และสามารถเข้าพบได้ง่าย	4.22	0.73	มาก	2
4. ผู้บริหารมีความเคารพในสิทธิของครู และยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน	4.16	0.70	มาก	5
5. ผู้บริหารมีการกำหนด และชี้แจงวิสัยทัศน์ใน การปฏิบัติงานของตน ให้เป็นที่ยอมรับของครู	4.19	0.61	มาก	3
รวม	4.21	0.53	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวราราม-
วรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอำนาจอ้างอิงโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ เป็นที่น่าศรัทธา
ของครูในโรงเรียนและบุคคลอื่น ๆ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกันเองต่อทุกคน
และสามารถเข้าพบได้ง่าย และผู้บริหารมีการกำหนด และชี้แจงวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานของตน
ให้เป็นที่ยอมรับของครู ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความเคารพในสิทธิของ
ครูและยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอำนาจการมีข้อมูล
ข่าวสาร

ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร	n = 103			อันดับ
	\bar{X}	SD	ระดับ	
1. ผู้บริหารมีความสนใจ ติดตาม แสวงหา ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน	4.35	0.64	มาก	1
2. ผู้บริหารมีการนำข่าวสารต่าง ๆ มาใช้ใน การวางแผนการปฏิบัติงาน	4.30	0.68	มาก	5
3. ผู้บริหารมีการชี้แจงรายละเอียดข่าวสารให้กับ ครูได้รับรู้	4.33	0.63	มาก	2
4. ผู้บริหารสามารถให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็น ประโยชน์ตรงตามความต้องการของครู	4.30	0.65	มาก	4
5. ผู้บริหารมีการใช้ข้อมูล และสารสนเทศต่าง ๆ ในการบริหารจัดการ โรงเรียน	4.25	0.61	มาก	6
6. ผู้บริหารมีการจัดระบบในการเผยแพร่ข่าวสาร ให้ครูได้รับทราบ	4.31	0.63	มาก	3
รวม	4.31	0.49	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดโสธรวราราม-
วรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสนใจ ติดตาม แสวงหา
ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ผู้บริหารมีการชี้แจงรายละเอียดข่าวสารให้กับครูได้รับรู้
และผู้บริหารมีการจัดระบบในการเผยแพร่ข่าวสารให้ครูได้รับทราบ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย
ที่สุด คือ ผู้บริหารมีการใช้ข้อมูล และสารสนเทศต่าง ๆ ในการบริหารจัดการ โรงเรียน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอำนาจพึงพา

ด้านอำนาจพึงพา	n = 103			อันดับ
	\bar{X}	SD	ระดับ	
1. ผู้บริหารได้รับการยอมรับ ยกย่อง จากชุมชน หรือหน่วยงานอื่น	4.02	0.73	มาก	5
2. ผู้บริหารมีการเชิญชวนให้ผู้ปกครองเข้าร่วม และสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.21	0.75	มาก	1
3. ผู้บริหารมีการขอความอนุเคราะห์ และการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากชุมชน เพื่อนำมาใช้พัฒนาโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง	4.16	0.79	มาก	2
4. ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจในการสนับสนุน ให้ครูมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้น	4.14	0.77	มาก	3
5. ผู้บริหาร มีการเชิญบุคคลสำคัญจากภายใน และภายนอกโรงเรียน มาร่วมงานกับทางโรงเรียนในโอกาสต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.08	0.74	มาก	4
6. ผู้บริหารสามารถช่วยเหลือครูเมื่อเกิดปัญหาอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานได้	3.96	0.93	มาก	6
รวม	4.09	0.65	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวราราม-
วรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอำนาจพึงพา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการเชิญชวนให้ผู้ปกครองเข้าร่วมและ
สนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ผู้บริหารมีการขอความอนุเคราะห์ และการสนับสนุนใน
ด้านต่าง ๆ จากชุมชน เพื่อนำมาใช้พัฒนาโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสามารถใช้อำนาจ
ในการสนับสนุนให้ครูมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้น ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
ผู้บริหารสามารถช่วยเหลือครูเมื่อเกิดปัญหาอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานได้

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ดังแสดงได้ในตารางที่ 11-16

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	n = 103			อันดับ
	\bar{X}	SD	ระดับ	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.27	0.37	มาก	1
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.12	0.50	มาก	5
3. ด้านลักษณะงาน	4.14	0.50	มาก	4
4. ด้านการยอมรับนับถือ	4.26	0.49	มาก	2
5. ด้านความเจริญก้าวหน้า	4.17	0.61	มาก	3
รวม	4.19	0.40	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสำเร็จของงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน	<i>n</i> = 103			อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	
1. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ	4.10	0.63	มาก	6
2. ท่านมีการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	4.26	0.61	มาก	3
3. ท่านมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.33	0.49	มาก	2
4. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษนอกเหนือจากงานสอน	4.46	0.56	มาก	1
5. ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.24	0.69	มาก	4
6. ท่านมีอิสระในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	4.20	0.63	มาก	5
รวม	4.27	0.37	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษนอกเหนือจากงานสอน ท่านมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และท่านมีการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนวัด โสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ	n = 103			อันดับ
	\bar{X}	SD	ระดับ	
1. หากได้รับมอบหมายให้ตัดสินใจแก้ไขปัญหา ท่านจะสามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	4.26	0.67	มาก	1
2. ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน	4.19	0.67	มาก	3
3. ท่านมีโอกาสนในการเลือกวิธีการทำงาน อย่างเป็นอิสระ	3.97	0.80	มาก	4
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี	4.23	0.64	มาก	2
5. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร ให้รับผิดชอบงานสำคัญเร่งด่วนของโรงเรียน บ่อยครั้ง	3.93	0.83	มาก	5
รวม	4.12	0.50	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัด โสธรวราราม-
วรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ หากได้รับมอบหมายให้ตัดสินใจแก้ไขปัญหาท่านจะ
สามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จได้เป็น
อย่างดี และท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ตามลำดับ
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้รับผิดชอบงานสำคัญเร่งด่วน
ของโรงเรียนบ่อยครั้ง

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนวัด โสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านลักษณะงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะงาน	n = 103			อันดับ
	\bar{X}	SD	ระดับ	
1. ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ได้รับนั้น มีความท้าทายความสามารถ	4.14	0.67	มาก	4
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมักเป็นงานที่ท่าน สนใจและพึงพอใจที่จะปฏิบัติ	4.01	0.73	มาก	6
3. ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่าน มีประสบการณ์มากยิ่งขึ้น	4.21	0.71	มาก	2
4. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติ	4.14	0.64	มาก	3
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีความเหมาะสมและ ตรงตามความสามารถและความถนัดของท่าน	4.25	0.62	มาก	1
6. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อน ร่วมงานว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.12	0.69	มาก	5
รวม	4.14	0.50	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัด โสธรวราราม-
วรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีความเหมาะสมและตรงตาม
ความสามารถและความถนัดของท่าน ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์มาก
ยิ่งขึ้น และท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ตามลำดับ ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมักเป็นงานที่ท่านสนใจและพึงพอใจที่จะปฏิบัติ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัด โสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือ	n = 103			อันดับ
	\bar{X}	SD	ระดับ	
1. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนับถือในความรู้และการปฏิบัติงานของท่าน	4.32	0.76	มาก	2
2. ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่	4.32	0.64	มาก	1
3. ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัตินั้นมีความท้าทายและมีความน่าสนใจในการปฏิบัติ	4.31	0.64	มาก	3
4. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.21	0.65	มาก	5
5. เพื่อนร่วมงานมักยกย่องชมเชยท่านในการปฏิบัติงานเสมอ	4.17	0.73	มาก	6
6. ท่านสามารถให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานที่มาขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่าน	4.21	0.60	มาก	4
รวม	4.26	0.49	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัด โสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนับถือในความรู้และการปฏิบัติงานของท่าน และท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัตินั้นมีความท้าทายและมีความน่าสนใจในการปฏิบัติ ตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานมักยกย่องชมเชยท่านในการปฏิบัติงานเสมอ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนวัด โสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความเจริญก้าวหน้า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความเจริญก้าวหน้า	n = 103			อันดับ
	\bar{X}	SD	ระดับ	
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	4.16	0.74	มาก	4
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงาน เพื่อเพิ่มวิทยฐานะ	4.17	0.78	มาก	3
3. ท่านได้รับความไว้วางใจในการรับผิดชอบ งานในระดับที่สูงขึ้น	4.16	0.76	มาก	5
4. ท่านได้รับพิจารณาความดีความชอบจาก ผลงานที่ปฏิบัติ	4.08	0.68	มาก	6
5. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่าน มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.20	0.75	มาก	2
6. ท่านได้รับสิ่งตอบแทนหรือการยกย่องเชิดชู จากการทำงานอย่างเหมาะสม	4.25	0.71	มาก	1
รวม	4.17	0.61	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนวัด โสธรวราราม-
วรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับสิ่งตอบแทนหรือการยกย่องเชิดชูจาก
การทำงานอย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าใน
หน้าที่การงาน และท่านได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ ท่านได้รับพิจารณาความดีความชอบจากผลงานที่ปฏิบัติ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา แสดงได้ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา

การใช้อำนาจ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู											
	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	.14	.15	.33**	.00	.33**	.00	.27**	.01	.30**	.01	.35**	.00
X ₂	.22*	.03	.39**	.00	.32**	.00	.40**	.00	.42**	.00	.45**	.00
X ₃	.30**	.00	.34**	.00	.44**	.00	.39**	.00	.38**	.00	.46**	.00
X ₄	.24*	.01	.41**	.00	.49**	.00	.44**	.00	.47**	.00	.52**	.00
X ₅	.38**	.00	.52**	.00	.39**	.00	.48**	.00	.40**	.00	.54**	.00
X ₆	.40**	.00	.52**	.00	.45**	.00	.55**	.00	.53**	.00	.62**	.00
X ₇	.35**	.00	.51**	.00	.40**	.00	.44**	.00	.40**	.00	.52**	.00
X	.36**	.00	.53**	.00	.50**	.00	.52**	.00	.51**	.00	.61**	.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 17 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวม (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา (Y) อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ยกเว้นการใช้ด้านอำนาจบังคับ (X₁) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา (Y) อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอำนาจการให้รางวัล (X₂) ด้านอำนาจตามกฎหมาย (X₃) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (X₄) ด้านอำนาจอ้างอิง (X₅) และด้านอำนาจพึ่งพา (X₇) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา (Y) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร (X_6) ความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา (Y) อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอำนาจบังคับ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร และอำนาจพึ่งพา ส่วนความพึงพอใจนั้นศึกษาในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความเจริญก้าวหน้า ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระหว่าง .41 ถึง .87 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 มีค่าอำนาจจำแนกด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง .41 ถึง .82 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .88 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการคำนวณทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร อำนาจบังคับ และอำนาจตามกฎหมายตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านได้ผลปรากฏดังนี้

1.1 ด้านอำนาจบังคับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการควบคุมให้ปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ ผู้บริหารมีการนิเทศติดตาม ควบคุม และเร่งรัดให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จทันตามวันและเวลาที่

กำหนด และผู้บริหารมีการแจ้งให้ทราบถึงโทษจากการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หากครูมีการกระทำผิดร้ายแรง จะมีการดำเนินการทางวินัยทันที

1.2 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจหรือให้รางวัลครูตามโอกาสที่สมควร ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกอบอุ่น มีความเป็นกันเองและมีความสะดวกในการทำงาน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบของครูด้วยความเป็นธรรม

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างชัดเจนและผู้บริหารมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูตามหน้าที่ที่มอบหมาย ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการพิจารณาการปฏิบัติงานของครูอย่างตรงไปตรงมาตามกฎระเบียบที่กำหนด

1.4 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการเสนอองค์ความรู้และแนะนำเกี่ยวกับความรู้ในทางวิชาชีพแก่ครู ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว และผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีทักษะในการปฏิบัติงานจนสามารถเป็นตัวอย่างให้กับครูได้

1.5 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ เป็นที่น่าศรัทธาของครูในโรงเรียนและบุคคลอื่น ๆ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกันเองต่อทุกคน และสามารถเข้าพบได้ง่าย และผู้บริหารมีการกำหนด และชี้แจงวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานของตน ให้เป็นที่ยอมรับของครู ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความเคารพในสิทธิ์ของครูและยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน

1.6 ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสนใจ ติดตาม แสวงหาข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ผู้บริหารมีการชี้แจงรายละเอียดข่าวสารให้กับครูได้รับรู้และผู้บริหารมีการจัดระบบในการเผยแพร่ข่าวสารให้ครูได้รับทราบ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการใช้ข้อมูล และสารสนเทศต่าง ๆ ในการบริหารจัดการ โรงเรียน

1.7 ด้านอำนาจพึงพา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ผู้บริหารมีการเชิญชวนให้ผู้ปกครองเข้าร่วมและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ผู้บริหารมีการขอความอนุเคราะห์ และการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากชุมชน เพื่อนำมาใช้พัฒนาโรงเรียน ได้อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสามารถใช้อำนาจในการสนับสนุนให้ครูมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้น ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถช่วยเหลือครูเมื่อเกิดปัญหาอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานได้

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านได้ผลปรากฏดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษนอกเหนือจากงานสอน ท่านมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และท่านมีการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

2.2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ หากได้รับมอบหมายให้ตัดสินใจแก้ไขปัญหาท่านจะสามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี และท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้รับผิดชอบงานสำคัญเร่งด่วนของโรงเรียนบ่อยครั้ง

2.3 ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีความเหมาะสมและตรงตามความสามารถและความถนัดของท่าน ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์มากยิ่งขึ้น และท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมักเป็นงานที่ท่านสนใจและพึงพอใจที่จะปฏิบัติ

2.4 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนับถือในความรู้และการปฏิบัติงานของท่าน และท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีความท้าทายและมีความน่าสนใจในการปฏิบัติ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานมักยกย่องชมเชยท่านในการปฏิบัติงานเสมอ

2.5 ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับสิ่งตอบแทนหรือการยกย่องเชิดชูจากการทำงานอย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และท่านได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับพิจารณาความดีความชอบจากผลงานที่ปฏิบัติ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอำนาจบังคับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทราอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจพึงพา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร อำนาจบังคับ และอำนาจตามกฎหมายตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การใช้อำนาจในการบริหารงานนั้นเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำมาใช้ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษานั้นร่วมมือกันดำเนินการต่าง ๆ ในสถานศึกษาเพื่อให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา ดังที่ Hersey and Blanchard (1993, p. 220) ได้กล่าวไว้ว่า อำนาจนั้นเป็นศักยภาพของผู้นำ ที่มีอิทธิพล ทำให้บุคคลอื่น ยินยอมทำตาม และมีความผูกพันกับผู้นำ ดังนั้นอำนาจจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะสามารถนำมาใช้เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ สุพรรณษา ทองเปลว (2554, หน้า 14) ที่ได้กล่าวไว้ว่า อำนาจเป็นความสามารถในการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่จะบังคับให้ผู้อื่นต้องยอมทำตาม ไม่ว่าจะด้วยความสมัครใจ

หรือไม่ก็ตาม ตลอดจนความสามารถในการแสดงออกถึงศักยภาพของบุคคลหนึ่งที่จะชักจูงหรือ มีอิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทิศทางที่ตนต้องการเป้าหมาย ความต้องการ กล่าวคือ เมื่อใดที่มีพลังอำนาจมากย่อมสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตามตน มากเท่านั้น ซึ่งการใช้พลังอำนาจจะใช้กับบุคคลเป้าหมายโดยตรงหรือทางอ้อมก็ได้ จากผลการวิจัย ในครั้งนี้พบว่า มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของนักส จันทรทอง (2555, หน้า 67) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน กลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 พบว่า การใช้ อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ะของ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 64) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 อำนาจบังคับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสอง เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการควบคุมให้ปฏิบัติตามระเบียบและ ข้อบังคับของทางราชการ ผู้บริหารมีการนิเทศติดตาม ควบคุม และเร่งรัดให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จทัน ตามวันและเวลาที่กำหนด และผู้บริหารมีการแจ้งให้ทราบถึงโทษจากการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ ของโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หากครูมีการกระทำผิดร้ายแรง จะมีการดำเนินการ ทางวินัยทันที ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัด ฉะเชิงเทรา ต้องการให้ครูเป็นผู้ที่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของทางราชการไม่ก่อให้เกิด ความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ จึงจำเป็นต้องมีการควบคุม นิเทศติดตามอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ การทำงานของครูนั้นบรรลุตามพันธกิจที่โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร (2558) ได้กำหนดไว้ว่า จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และก้าวทันเทคโนโลยี มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติสู่ระดับ สากล ปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถใน การจัดการเรียนการสอนเชิงปฏิบัติการ พัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้วยหลักธรรมาภิบาลและใช้ระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสม สนับสนุนชุมชนมีส่วนร่วมในการจัด การศึกษา ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมบุคลากรและชุมชนให้มี ทักษะการดำรงชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจากภารกิจที่ค่อนข้างมากนั้น ทำให้ครู ต้องรับภาระในการทำงานค่อนข้างมาก รวมไปถึงโครงสร้างในการบริหารงานของโรงเรียนนั้น

เป็นไปตามสายบังคับบัญชา ตั้งแต่ผู้อำนวยการไปสู่รองผู้อำนวยการ หัวหน้างานต่าง ๆ ไปจนถึงเจ้าหน้าที่ และด้วยปริมาณของบุคลากรที่มีมากนั้นอาจจะต้องส่งผลให้ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้อำนาจบังคับเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุพันธกิจให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552, หน้า 84) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ตามความเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1-7 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้อำนาจบังคับโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุพรรณยา ทองเปลว (2554, หน้า 65) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า การใช้อำนาจด้านพลังอำนาจเกิดจากการบังคับของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ปุณณนุช ยะสงคราม (2557, หน้า 62) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ด้านอำนาจการบังคับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 อำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสี่ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ หรือให้รางวัลครู ตามโอกาสที่สมควร ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกอบอุ่น มีความเป็นกันเองและมีความสะดวกในการทำงาน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบของครูด้วยความเป็นธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ต้องการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครู เพื่อให้ครูทุกคนจะได้ร่วมมือกันในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพึงพอใจ ดังนั้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลแก่ครู เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำมาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ McClelland ที่ สมุทร ชำนาญ (2556, หน้า 277-279) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการ 3 ประเภท ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ ได้แก่ 1) ความต้องการความสำเร็จ (Needs for achievement) คือ

ความต้องการที่บุคคลมุ่งที่จะทำงานที่ตนรับผิดชอบ หรือได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จ บุคคลที่มีความมั่นใจในตนเอง บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะมีความกระตือรือร้นสูง มีความมุ่งมั่นต่องาน และปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ 2) ความต้องการความผูกพัน (Needs for affiliation) เป็นความต้องการทางสังคมที่บุคคลต้องการทางด้านความรักใคร่ผูกพันสูง เป็นบุคคลที่มีความปรารถนาในการสร้างและรักษามิตรภาพระหว่างกัน มีความเป็นกัลยาณมิตร และต้องการได้รับผลตอบแทนในทำนองเดียวกันจากบุคคลอื่น 3) ความต้องการมีอำนาจ (Needs for power) ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงจะเป็นผู้ที่มีความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถควบคุม บังคับ สั่งการบุคคลอื่น ๆ ต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการมีอำนาจสูงจึงพยายามที่จะสร้างสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมทางสังคมขึ้น เพื่อให้ตนสามารถใช้อิทธิพลควบคุมกำกับผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ บุญทิวา บุญเพ็ง (2551, หน้า 59) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ยุภา จันทะบุตร (2552, หน้า 49) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ตามการรับรู้ของครูผู้สอนด้านอำนาจการให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นุจจรี เหมะธูลิน (2554, หน้า 65) ที่ได้ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจการให้รางวัลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 อำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสาม เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างชัดเจนและ ผู้บริหารมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูตามหน้าที่ที่มอบหมาย ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการพิจารณาการปฏิบัติงานของครูอย่างตรงไปตรงมาตามกฎระเบียบที่กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนนั้นจัดว่าเป็นองค์กรหนึ่งที่ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการที่ผู้บังคับบัญชาจะสามารถบังคับ สั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามสิ่งที่ตนต้องการและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรก็เป็นอำนาจโดยชอบธรรมที่ผู้บังคับบัญชาจะสามารถสั่งการได้ตามกฎหมายอยู่แล้ว จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจตามกฎหมายอยู่ใน

ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไวกพ สุขกระโทก (2556, หน้า 55) ที่ได้ศึกษาเรื่องการใช้
อำนาจการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมายอยู่ในระดับมากและ
สอดคล้องกับงานวิจัยของ อวะสัน บรรจงปรุ (2557, หน้า 61) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้อำนาจ
ของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า
การใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
จังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชันทอง
หวานเสนาะ (2557, หน้า 68) ที่ได้ทำงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.4 อำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เป็นอันดับหก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการเสนอองค์ความรู้และ
แนะนำเกี่ยวกับความรู้ในทางวิชาชีพแก่ครู ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาใน
การปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว และผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โครงการใหม่ ๆ
ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีทักษะในการปฏิบัติงาน
จนสามารถเป็นตัวอย่างให้กับครูได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวราราม
วรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นผู้ที่มีแนวความคิดในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
สูงขึ้น อีกทั้งยังมีการนำเสนอแนวความคิด และการปฏิบัติตน เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้กับครูได้ใช้เป็น
ตัวอย่างในการปฏิบัติตน จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัด
ฉะเชิงเทรา มีการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญทิศา
บุญเพ็ง (2551, หน้า 64) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1
ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุพรรณยา ทองเปลว (2554,
หน้า 68) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า การใช้
อำนาจด้านพลังอำนาจเกิดจากความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกัศ จันทร์ทอง (2555, หน้า 72) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 อำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เป็นอันดับห้า เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ เป็นที่น่าศรัทธา ของครูในโรงเรียนและบุคคลอื่น ๆ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกันเองต่อทุกคน และสามารถเข้าพบได้ง่าย และผู้บริหารมีการกำหนด และชี้แจงวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานของตน ให้เป็นที่ยอมรับของครู ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความเคารพในสิทธิของ ครูและยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัด-โสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา แสดงให้ครูได้เห็นถึงวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างชัดเจน และมีการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูอย่างชัดเจน ทำให้ครูสามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่าง ได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ French and Raven (1968, pp. 259-270) ที่กล่าวว่า การที่ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นคนดี มีคุณธรรม มีความเสียสละเหมาะสมแก่การนำไปเป็นแบบอย่าง นั้น จะส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประสบผลสำเร็จอย่างเต็มใจ จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจอ้างอิงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552, หน้า 86) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1-7 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้อำนาจอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 68) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของ ผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจอ้างอิงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นุจจิรี เหมะรุธิณ (2554, หน้า 68) ที่ได้ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารและ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจอ้างอิงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 อำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับหนึ่ง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสนใจ ติดตาม แสวงหา ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ผู้บริหารมีการชี้แจงรายละเอียดข่าวสารให้กับครูได้รับรู้ และผู้บริหารมีการจัดระบบในการเผยแพร่ข่าวสารให้ครูได้รับทราบ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการใช้ข้อมูล และสารสนเทศต่าง ๆ ในการบริหารจัดการโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหารนั้นมีจำนวนครูค่อนข้างมาก จึงทำให้มีความต้องการในการรับทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และการที่ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นผู้ที่มีความสนใจในการติดตาม ค้นหา ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ มาเผยแพร่ให้กับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรสามารถนำข้อมูลต่าง ๆ เหล่านั้นไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังความเห็นของสุพรรณษา ทองเปลว (2554, หน้า 95-96) ที่กล่าวว่า การบริหารงานยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ และรอบรู้ข่าวสาร ผู้บริหารหมั่นฝึกฝนศิลปะวิทยาการและแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำข่าวสารมา เผยแพร่กับบุคลากร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีข่าวสารข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจของโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และติดตาม ข้อมูลข่าวสารทางสื่อต่าง ๆ เป็นประจำ เพื่อแสวงหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ สามารถนำข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ผู้ที่บังคับบัญชาทราบอยู่เสมอ จึง ส่งผลให้มีการใช้อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ จิระ เถลิ้มศักดิ์ (2552, หน้า 94) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจการมีข่าวสารของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและ รายช้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 68) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจการมีข้อมูลข่าวสารของ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และยังสอดคล้องกับชั้นทอง หวานเสนาะ (2557, หน้า 71) ที่ได้ทำงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน เขตอำเภอ แกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การใช้พลังอำนาจด้านอำนาจข่าวสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตอำเภอแกลง จังหวัด ระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก

1.7 อำนาจพึงพา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เป็นอันดับเจ็ด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการเชิญชวนให้ผู้ปกครองเข้าร่วมและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ผู้บริหารมีการขอความอนุเคราะห์ และการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากชุมชน เพื่อนำมาใช้พัฒนาโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสามารถใช้อำนาจในการสนับสนุนให้ครูมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้น ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถช่วยเหลือครูเมื่อเกิดปัญหาอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหารนั้นมีความใกล้ชิดกับชุมชน และผู้บริหารสถานศึกษาก็มีความเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับบุคคลภายนอก จึงทำให้โรงเรียนได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากชุมชนเป็นอย่างดีในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับนุจจิร เหมะชูลิน (2554, หน้า 70) ที่ได้ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจพึงพาของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ และสอดคล้องกับชั้นทอง หวานเสนาะ (2557, หน้า 72) ที่ได้ทำงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจพึงพา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับของ อวสาน บรรจงปฐุ (2557, หน้า 64) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจพึงพา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความเจริญก้าวหน้าตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจในแต่ละด้านอย่างเหมาะสมในการที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู เพื่อให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ที่ สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2558, หน้า 172-175) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยหรือสาเหตุที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจใน

การทำงานของบุคลากรในองค์กร มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยจิตใจนั้นเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจจากภายใน และแรงจูงใจนี้จะกระตุ้นให้ต้องการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ความต้องการจะทำงานให้สำเร็จ เกิดความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกทางบวกต่องานและผลของการปฏิบัติงานจะมีคุณภาพ (Miner, 1980, p. 78 อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2558, หน้า 172) มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้สำเร็จ เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ ภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง ต้องการที่จะทำงานที่ตนเองมีความสามารถเพิ่มขึ้นได้เรื่อย ๆ

2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้สำเร็จ และได้รับยกย่องจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสังคม 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ความชัดเจนของโครงสร้างงาน และกระบวนการทำงานที่บุคคลได้รับมอบหมาย หากโครงสร้างของงานชัดเจน กระบวนการปฏิบัติงานมีรูปแบบและมาตรฐานที่ชัดเจน ก็จะทำให้ บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับผิดชอบงานของแต่ละบุคคล การรับมอบหมายงานมาปฏิบัตินั้น ทุกคนต้องการได้รับความไว้วางใจ มีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินงานอย่างเต็มที่ ปราศจากการรบกวนจากบุคคลอื่น หรือผู้บังคับบัญชา และ

5) ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึง การทำงานของบุคคลในแต่ละงานที่จะสะสมและก่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพในระยะยาว เมื่อทำงานต่อเนื่องกันไป บุคลากรจะเกิดความก้าวหน้าในงาน ทั้งสถานภาพและรายได้ หากงานที่บุคลากรทำมีลักษณะดังกล่าว บุคลากรจะเกิดแรงจูงใจต้องการที่จะทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 69-70) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ปุณยอนุช ยะสงคราม (2557, หน้า 66) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ นอกเหนือจากงานสอน ท่านมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

และท่านมีการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการสอนและงานพิเศษอื่น ๆ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหารมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน เป็นไปตามโครงสร้างในการปฏิบัติงานที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล เพชกลาง (2551, หน้า 82) ที่ได้ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ยุภา จันทะบุตร (2552, หน้า 59) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 70-71) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับห้า เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ หากได้รับมอบหมายให้ตัดสินใจแก้ไขปัญหาท่านจะสามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี และท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้รับผิดชอบงานสำคัญเร่งด่วนของโรงเรียนบ่อยครั้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหารได้มีการกระจายอำนาจตามสายบังคับบัญชา และในการบริหารงานตามโครงสร้างการบริหารที่มีความชัดเจน มีการมอบอำนาจการตัดสินใจในงานด้านต่าง ๆ ให้กับรองผู้อำนวยการแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน รวมไปถึงในการปฏิบัติงานของครูนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง และมุ่งให้งานนั้นประสบความสำเร็จ จึงส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ปุณยนุช ชะสงคราม (2557, หน้า 75) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

เอกชนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชั้นทอง หวานเสนาะ (2557, หน้า 75) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสี่ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีความเหมาะสมและตรงตามความสามารถและความถนัดของท่าน ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์มากยิ่งขึ้น และท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมักเป็นงานที่ท่านสนใจและพึงพอใจที่จะปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหารมีบุคลากรค่อนข้างมาก ดังนั้นงานที่ครูแต่ละคนได้รับมอบหมายนั้นก็จะตรงตามความถนัดและความสามารถของตนเองเป็นส่วนใหญ่ อีกทั้งโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหารเป็นโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยไปจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษา ดังนั้นในบางครั้งครูจะต้องปฏิบัติการสอนมากกว่าหนึ่งระดับชั้น เช่น บางภาคการศึกษาจะต้องสอนนักเรียนมัธยมศึกษา บางภาคการศึกษาจะต้องสอนนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษา จึงทำให้ครูจะได้มีการสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับตนเอง และก่อให้เกิดประสบการณ์ทางการสอนที่มากขึ้นไปด้วย ดังนั้นจึงส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ปุณยบุษ ยะสงคราม (2557, หน้า 74) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชั้นทอง หวานเสนาะ (2557, หน้า 76) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เป็นอันดับสอง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนับถือในความรู้และการปฏิบัติงานของท่าน และท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัตินั้นมีคุณค่าและมีความน่าสนใจในการปฏิบัติ ตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานมักยกย่องชมเชยท่านในการปฏิบัติงานเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่ครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงตามความรู้ ความสามารถของตน จึงก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จแล้วนั้นครูได้รับเกียรติในการรับคำชมเชยหรือยกย่องเชิดชูจากผู้บริหารสถานศึกษา หรือจากเพื่อนครูด้วยกันก็ย่อมส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ นั่น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow ซึ่ง สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2558, หน้า 168) ได้กล่าวถึงไว้ว่า Maslow ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ซึ่งประกอบไปด้วยความต้องการ 5 ระดับ คือ ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ตามลำดับ จึงส่งผลให้ครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ จิระ เถลิ้มศักดิ์ (2552, หน้า 99) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับกับ วราภรณ์ พรรัตน์ (2554, หน้า 71-72) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการยอมรับนับถือโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสาม เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับสิ่งตอบแทนหรือการยกย่องเชิดชูจากการทำงานอย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และท่านได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับพิจารณาความดีความชอบจากผลงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหารมีการส่งเสริมให้ครูทุกท่านได้มีโอกาสในการศึกษาดูงาน อบรมสัมมนา ในเรื่องที่เป็นประโยชน์อยู่อย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญทิศา บุญเพ็ง (2551, หน้า 74) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 74) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชันทอง หวานเสนาะ (2557, หน้า 78) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอำนาจบังคับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจพึงพา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจพึงพา ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจบังคับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร นั้นมีการแสดงภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรทุกคนภายในโรงเรียนได้มีการปฏิบัติงานให้สำเร็จคล่องตรงตามความมุ่งหมายของโรงเรียน ซึ่งก่อนที่ผู้บริหารแต่ละคนนั้นจะมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาก็จะต้องผ่านการศึกษาและฝึกอบรมก่อนที่จะเข้ามารับตำแหน่ง ซึ่งก็จะต้องมีการฝึกฝนประสบการณ์ที่จะรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน และต้องเข้าใจถึงบทบาท อำนาจและ

หน้าที่ของตนเองว่าจะต้องเป็นผู้ทำให้สถานศึกษานั้นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระ เถลิ้มศักดิ์ (2552, หน้า 124) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และสอดคล้องกับ ปุณยนุช ยะสงคราม (2557, หน้า 77-78) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.76$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับชันทอง หวานเสนาะ (2557, หน้า 75) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจากผลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าหากครูและผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันสร้างความสัมพันธ์และมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านอำนาจบังคับ ผู้บริหารจะต้องมีการควบคุมให้ครูปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูนั้นเป็นไปด้วยความถูกต้อง ไม่กระทำผิดต่อกฎหมาย และไม่ผิดต่อจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของครู

1.2 ด้านอำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารจะต้องมีการพิจารณาความดีความชอบของครูด้วยความเป็นธรรม เพื่อให้การบริหารงานของผู้บริหารนั้นเกิดความน่าเชื่อถือ ปราศจากความลำเอียง และจะส่งผลให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ รู้สึกถึงความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารต้องมีการพิจารณาการปฏิบัติงานของครูอย่างตรงไปตรงมา ตามกฎระเบียบที่กำหนด เพื่อให้ผลงานที่ออกมานั้นมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งโรงเรียน และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันได้

1.4 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานจนสามารถเป็นตัวอย่างให้กับครูได้ เพราะผู้บริหารนั้นเป็นผู้บังคับการ ดังนั้น การที่ผู้นำจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างเพื่อให้ครูทุกคนในโรงเรียนปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีนั้น ก็จะส่งผลให้ภาพรวมของโรงเรียนที่ออกมานั้นเป็นไปในทิศทางที่ดีด้วย

1.5 ด้านอำนาจอ้างอิง ผู้บริหารจะต้องความเคารพในสิทธิ์ของครู และยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน เนื่องจากการที่โรงเรียนจะเกิดความเจริญก้าวหน้าได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือกันของทั้งหลายฝ่าย ดังนั้น การที่ผู้บริหารซึ่งมีอำนาจในการตัดสินใจในโรงเรียน มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมาใช้ร่วมในการตัดสินใจของตน ก็จะส่งผลให้เกิดผลดีต่อการบริหารงาน ซึ่งครูก็จะมีความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น และเกิดความรักและความเป็นเจ้าของร่วมกันมากขึ้น ก็จะส่งผลไปถึงงานที่ปฏิบัติกันดีขึ้นไปด้วย

1.6 ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร ผู้บริหารจะต้องมีการใช้ข้อมูล และสารสนเทศต่าง ๆ ในการบริหารจัดการ โรงเรียน เนื่องด้วยปัจจุบันช่องทางในการติดต่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ มีการขยายตัวมากยิ่งขึ้น มีช่องทางการติดต่อสื่อสารมากมายสำหรับใช้เป็นช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งการที่ผู้บริหารรู้จักการนำช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ก็จะเป็นตัวช่วยหนึ่งในการกระจายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้สื่อไปถึงครูได้ง่ายมากยิ่งขึ้น

1.7 ด้านอำนาจพึ่งพา ผู้บริหารต้องสามารถช่วยเหลือครูเมื่อเกิดปัญหาอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานได้ เพื่อให้ครูนั้นสามารถปฏิบัติงานภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสะดวกสบาย ดังนั้น ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความเอื้ออำนวยในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับครู โดยการแก้ปัญหานั้นอาจจะเป็นการช่วยให้ปัญหาต่าง ๆ นั้นทุเลาลง หรือ

ทำให้ปัญหานั้นหมดไปก็ได้ เพื่อจะได้เป็นการช่วยเหลือให้ครูนั้นไม่ต้องมีการแบกภาระและปัญหาต่าง ๆ เข้ามาในเวลางาน ซึ่งอาจจะส่งผลให้ผลงานที่ครูปฏิบัตินั้นเกิดความไม่สมบูรณ์ตามไปด้วย

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา มีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรให้ครูได้มีการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยการมอบหมายงานให้กับครูทุกคนให้ได้มีโอกาสแสดงศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

2.2 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจกับครูให้ได้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ต่าง ๆ ของโรงเรียน ตามความเหมาะสม ตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล

2.3 ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงตามความสนใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อประสิทธิภาพของผลงานอย่างสูงสุด

2.4 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำให้เพื่อร่วมงานของครูทุกคนได้มีการยกย่องชมเชยซึ่งกันและกัน ในการที่ครูนั้นสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นที่น่าพึงพอใจ เพื่อให้ครูได้รับการชมเชยและเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป อีกทั้งยังเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครูคนอื่น ๆ ด้วย

2.5 ด้านความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารควรมีการพิจารณาความดีความชอบของครูจากผลงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้ครูได้เห็นว่าการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จนั้น จะส่งผลให้ตัวครูเองนั้นได้รับประโยชน์ไปด้วย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา มีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ดังนั้น การที่จะพัฒนาให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจด้านอำนาจบังคับลง แต่ควรใช้วิธีการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานเข้ามาช่วย เพื่อไม่ให้ครูเกิดความรู้สึกว่าตนเองถูกบังคับให้ปฏิบัติงาน เพราะจะส่งผลให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และอาจก่อให้เกิดผลเสียในการปฏิบัติงานตามมาอีกด้วย

3.2 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับข้อมูล

ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้
ง่ายยิ่งขึ้น และจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นไปด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในสร้างการใช้อำนาจด้านอำนาจพึงพาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้อำนาจบังคับของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา

บรรณานุกรม

- กิตติมา ปรีดีดิติก. (2546). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- ขวัญใจ วงศ์สุวรรณ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ขันทอง หวานเสนาะ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของครูในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตพอยท์.
- จิระ เฉลิมศักดิ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทองใบ สุดซารี. (2543). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาภาวะผู้นำและการจูงใจ*. อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *องค์การและการบริหาร: การศึกษาการจัดการแผนใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนพล เพศกลาง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟาง.
- นภัส จันทร์ทอง. (2555). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- บุญจรี เหมะธูลิน. (2554). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์,
มหาวิทยาลัยนครพนม.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตรา
ส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-
วิโรฒ มหาสารคาม, 3(1), 22-25.
- บุญทิศา บุญเพ็ง. (2551). การใช้อำนาจของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหา
บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญธรรม ไวยมิตร. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนตาม
การรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา
วิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- ปณณช ยะสงคราม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ:
สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- พลสุข ธรรมสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเครือข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษายะของ เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุภา จันทะบุตร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับ
ความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย
เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- รสสุคนธ์ พหลเทพ. (2546). พลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา. ใน *ความเป็นผู้นำ เป้าหมาย และพลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โรงเรียนวัดโสธรวรารามวิหาร. (2558). *แผนปฏิบัติการ ปีการศึกษา 2558*. ฉะเชิงเทรา: โรงเรียนวัดโสธรวรารามวิหาร.
- วราภรณ์ พรหมรัตน์. (2554). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชัย รัตนวรรณ. (2550). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ไวภพ สุขกระโทก. (2556). *การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สมุทรา ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-พ.ศ. 2559): ฉบับสรุป*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- ลิตธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2558). *หลักบริหารการศึกษา เอกสารประกอบการสอน มปท*. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพรรณยา ทองเปลว. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณ รักธรรม. (2523). *การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- อวะสัน บรรจงปรุ. (2557). *การใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาคม วัชรสง. (2547). *หน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. สงขลา: กลุ่มงาน บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Burr, R. K. (1981). Job satisfaction determinant for selected administrators in Florida's community colleges and universities: An application of Herzberg's motivation hygiene theory. *Dissertation Abstracts International*, 41(9), 3794-A.
- Camball, P. B. (1989). The implication of multiple perspectives on power for organization development. In *Journal of Applied Behavioral developing managerial skill*. New York: Harper & Row.
- Cooper, A. M. (1985). *How to supervise people*. New York: McGraw-Hill.
- Copes, L. P. (1983). The Relationship between the teacher's perception of the bases of power used by selected secondary principals and management systems of their of schools. *Dissertation Abstract International*, 43(7), 2173-A.
- Davis, K. (1981). *Human relation and organization behavior*. Philippines: Novolas Press.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1985). *Human behavior at work organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Drake, T. L., & Roe, W. H. (1994). *Information services in school business management supporting instruction effectiveness*. Boston: Allyn & Bacon.
- Flippo, E. B. (1976). *Principle of personal management* (3rd ed). New York: McGraw-Hill.
- French, J. R., & Raven, B. H. (1968). *The bases of power*. In Darwin, C., & Alvin, Z. (Eds.), *Group dynamics: Research and theory* (pp. 259-270). New York: Harper & Row.
- French, W. L. (1994). *Human resources management* (3rd ed). Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Good, C. V. (2001). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Hersey, P. (1993). *Management of organization behavior: Utilizing human resources* (6th ed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organization behavior: Utilizing human resources* (6th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Herzberg, F. (1999). *The motivation-hygiene theory*. New York: Penguin Book.

- Herzberg, F., & Synderman, B. B. (1959). *The motivation work* (2nd ed.). New York: Jhon Wiley.
- Hoy, W. K., & Miskcl, C. G. (1991). *Education administration; Theory, research, and practice*. (4th ed). New York: McGraw-Hill.
- Knezevich, S. J. (1984). *Administration of public education* (2nd ed). New York: McMillan.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Lukes, S. (1980). *Power: Radical view*. London: The Mac Millan Press.
- Lyu, M., & Gill, D. L. (1996). *Sport gender ideology, past contact experiences and attitudes toward homosexual athletes in Taiwan*. Ithaca, NY: Sport, Sexuality & Culture.
- 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.
- Morse, N. C. (2000). *Satisfaction in white-collar job*. New York: McGraw-Hill.
- Nord. (1978). *Dreams of Humanization and the realities of power academy of management review*. New York: n.p.
- Reven, B. H., & Kruglanski, W. (1975). *Conflict and power in the structure of conflict*. New York: Academic Press.
- Robbins, S. P. (1983). *Essentials of organizational behavior*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall of India.
- Robbins, S. P. (1994). *Essentials of organizational behavior*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall of India.
- Sergiovanni, T. J. (1983). *Factor which affect satisfaction and dissatisfaction of teacher: explorations in educational administration*. Louise: University of Queensland Press.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economize organization*. In T. Da & son. (Ed.), A. M. Henderson and T. Persons (Trans.), New York: Free Press.
- Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organization*. Englewood Cliffs, N.J.: Pern tiee-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว 0301

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

14 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนาม
ต่อไปนี้

นางสาวรุจินันท์ ทิพยรัตน์ รหัส 58920442

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา

โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของ
นิสิต ในครั้งนี้

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 0302

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา ต.แสนสุข อ.เมือง

จ.ชลบุรี 20131

17 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบให้บัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวรุจินันท์ ทิพยรัตน์ รหัส 58920442

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา

โดยมี ดร.ชนวิน ทองแพง เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์ขออนุญาตเคราะห้จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว 0303

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา ต.แสนสุข อ.เมือง

จ.ชลบุรี 20131

19 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขออนุญาตออกรายการในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวรุจินันท์ ทิพยรัตน์ รหัส 58920442

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา

โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์ขออนุญาตจากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก
ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา

คำชี้แจง:

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
 โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
 โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. กรุณาตอบตามความเป็นจริงของท่าน จะทำให้เป็นประโยชน์และแนวทางในการบริหาร
 จัดการโรงเรียนต่อไป
3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่าน จะนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น
 ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อท่าน
 ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณ
 มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

นางสาวรุจินันท์ ทิพย์รัตน์

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา มี 7 ด้าน คือ ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจที่มีข้อมูลข่าวสาร ด้านอำนาจพึ่งพา

2. โปรดพิจารณาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ว่าอยู่ในระดับใด โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ตัวอย่าง

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
00	ผู้บริหารมีการชี้แจงถึงระเบียบ และข้อบังคับของโรงเรียน	✓				

ข้อที่ 00 ผู้บริหารมีการชี้แจงถึงระเบียบ และข้อบังคับของโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ด้านอำนาจบังคับ					
1	ผู้บริหารมีการชี้แจงถึงระเบียบ และข้อบังคับของโรงเรียน					
2	ผู้บริหารมีการแจ้งให้ทราบถึงโทษจากการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน					
3	ผู้บริหารมีการลงโทษ ตักเตือน หากไม่ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน					
4	ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำ หากไม่ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน					
5	ผู้บริหารมีการควบคุม ให้ปฏิบัติตาม ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ					
6	ผู้บริหารมีการนิเทศติดตาม ควบคุม และเร่งรัด ให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จทันตามวันและเวลาที่กำหนด					
7	หากครู มีการกระทำผิดร้ายแรง จะมีการดำเนินการทางวินัยทันที					
	ด้านอำนาจการให้รางวัล					
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสและไว้วางใจให้ครู ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่					
9	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					
10	ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบของครู ด้วยความเป็นธรรม					
11	ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ หรือให้รางวัลครู ตามโอกาสที่สมควร					

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
12	ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกอบอุ่น มีความเป็นกันเอง และมีความสะดวกในการทำงาน					
	ด้านอำนาจตามกฎหมาย					
13	ผู้บริหารมีการใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร					
14	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างชัดเจน					
15	ผู้บริหารสั่งงานอย่างชัดเจนไม่คลุมเครือ ไม่ซับซ้อนตามสายงาน					
16	ผู้บริหารมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูตามหน้าที่ที่มอบหมาย					
17	ผู้บริหารมีการสั่งงาน มอบหมายงานให้ครูปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด					
18	ผู้บริหารมีการพิจารณาการปฏิบัติงานของครูอย่างตรงไปตรงมา ตามกฎระเบียบที่กำหนด					
	ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ					
19	ผู้บริหารมีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในด้านต่างๆภายในสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียน					
20	ผู้บริหารมีทักษะในการปฏิบัติงานจนสามารถเป็นตัวอย่างให้กับครูได้					
21	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว					
22	ผู้บริหารมีการเสนอองค์ความรู้และแนะนำเกี่ยวกับความรู้ในทางวิชาชีพแก่ครู					

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
23	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน					
24	ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการ มอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถของครู					
	ด้านอำนาจอ้างอิง					
25	ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ เป็นที่นำศรัทธาของครูในโรงเรียนและบุคคลอื่นๆ					
26	ผู้บริหารมีบุคลิก ลักษณะที่ดี น่านับถือ และสามารถเป็นแบบอย่างให้กับครูได้					
27	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกันเองต่อทุกคน และสามารถเข้าพบได้ง่าย					
28	ผู้บริหารมีความเคารพในสิทธิ์ของครู และยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน					
29	ผู้บริหารมีการกำหนด และชี้แจงวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานของตน ให้เป็นที่ยอมรับของครู					
	ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร					
30	ผู้บริหารมีความสนใจ ติดตาม แสวงหาข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน					
31	ผู้บริหารมีการนำข่าวสารต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน					
32	ผู้บริหารมีการชี้แจงรายละเอียดข่าวสารให้กับครูได้รับรู้					
33	ผู้บริหารสามารถให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ตรงตามความต้องการของครู					
34	ผู้บริหารมีการใช้ข้อมูล และสารสนเทศต่าง ๆ ในการบริหารจัดการโรงเรียน					

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
35	ผู้บริหารมีการจัดระบบในการเผยแพร่ข่าวสารให้ครูได้รับทราบ					
	ด้านอำนาจพึงพา					
36	ผู้บริหารได้รับการยอมรับ ยกย่อง จากชุมชนหรือหน่วยงานอื่น					
37	ผู้บริหารมีการเชิญชวนให้ผู้ปกครองเข้าร่วมและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน					
38	ผู้บริหารมีการขอความอนุเคราะห์ และการสนับสนุนในด้านต่างๆจากชุมชน เพื่อนำมาใช้พัฒนาโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง					
39	ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจในการสนับสนุนให้ครูมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้น					
40	ผู้บริหาร มีการเชิญบุคคลสำคัญจากภายในและภายนอกโรงเรียน มาร่วมงานกับทางโรงเรียน ในโอกาสต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ					
41	ผู้บริหารสามารถช่วยเหลือครูเมื่อเกิดปัญหาอื่นอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานได้					

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวราราม-
วรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา มี 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ
ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความเจริญก้าวหน้า

2. โปรดพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวราราม-
วรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ว่าอยู่ในระดับใด โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ของครูในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ของครูในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ของครูในระดับน้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ตัวอย่าง

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
00	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ	✓				

ข้อที่ 00 ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ด้านความสำเร็จของงาน					
1	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ					
2	ท่านมีการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้					
3	ท่านมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
4	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ นอกเหนือจากงานสอน					
5	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
6	ท่านมีอิสระในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ					
	ด้านความรับผิดชอบ					
7	หากได้รับมอบหมายให้ตัดสินใจแก้ไขปัญหา ท่านจะสามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี					
8	ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน					
9	ท่านมีโอกาสในการเลือกวิธีการทำงานอย่างเป็นอิสระ					
10	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี					
11	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้รับผิดชอบงานสำคัญเร่งด่วนของโรงเรียนบ่อยครั้ง					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ด้านลักษณะงาน					
12	ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ได้รับนั้นมีความท้าทายความสามารถ					
13	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมักเป็นงานที่ท่านสนใจและพึงพอใจที่จะปฏิบัติ					
14	ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์มากยิ่งขึ้น					
15	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ					
16	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีความเหมาะสมและตรงตามความสามารถและความถนัดของท่าน					
17	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงาน					
	ด้านการยอมรับนับถือ					
18	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนับถือในความรู้และการปฏิบัติงานของท่าน					
19	ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่					
20	ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัตินั้นมีความท้าทายและมีความน่าสนใจในการปฏิบัติ					
21	ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
22	เพื่อนร่วมงานมักยกย่องชมเชยท่านในการปฏิบัติงานเสมอ					
23	ท่านสามารถให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานที่มาขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่าน					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ด้านความเจริญก้าวหน้า					
24	ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
25	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงาน เพื่อเพิ่มวิทยฐานะ					
26	ท่านได้รับความไว้วางใจในการรับผิดชอบงานในระดับที่สูงขึ้น					
27	ท่านได้รับพิจารณาความดีความชอบจากผลงานที่ปฏิบัติ					
28	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
29	ท่านได้รับสิ่งตอบแทนหรือการยกย่องเชิดชูจากการทำงานอย่างเหมาะสม					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง
ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 18 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 1 การใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	.83	15.	.69	29.	.75
2.	.86	16.	.58	30.	.70
3.	.79	17.	.48	31.	.81
4.	.76	18.	.41	32.	.44
5.	.54	19.	.80	33.	.64
6.	.62	20.	.64	34.	.59
7.	.67	21.	.63	35.	.62
8.	.85	22.	.82	36.	.74
9.	.74	23.	.72	37.	.69
10.	.85	24.	.61	38.	.79
11.	.83	25.	.69	39.	.64
12.	.87	26.	.69	40.	.71
13.	.74	27.	.69	41.	.77
14.	.59	28.	.49		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .92

ตารางที่ 19 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 ความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	.41	11.	.64	21.	.45
2.	.71	12.	.63	22.	.43
3.	.48	13.	.76	23.	.55
4.	.62	14.	.75	24.	.73
5.	.59	15.	.74	25.	.70
6.	.69	16.	.82	26.	.59
7.	.63	17.	.69	27.	.49
8.	.70	18.	.68	28.	.54
9.	.82	19.	.74	29.	.76
10.	.73	20.	.65		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .88