

**การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก***

**THE ADMINISTRATOR'S USE OF POWER AND SATISFACTION
OF TEACHERS IN ELEMENTARY SCHOOLS UNDER THE
OFFICE OF NAKHON NAYOK EDUCATIONAL SERVICE AREA**

รักษนก คำวังนัง**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกด้านการใช้อำนาจระหว่าง .57 - .90 ค่าความเชื่อมั่น .98 และมีค่าอำนาจจำแนกด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ระหว่าง .42 - .86 ค่าความเชื่อมั่น .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความ

แปรปรวนแบบทางเดียวและการวิเคราะห์ถดถอยพหุตัวแปรแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ อำนาจการบังคับ
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผลตอบแทน ความคาดหวัง และวิธีการส่งมอบหมาย ตามลำดับ
3. เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ

*วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

และขนาดโรงเรียน พบว่าข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านอำนาจการบังคับ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูเพศหญิงมีความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการครูเพศชาย ส่วนข้าราชการครูที่สังกัดขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นอำนาจการให้รางวัล และอำนาจอ้างอิง ที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ และขนาด โรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความคาดหวังมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูเพศชายมีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการครูเพศหญิง ส่วนข้าราชการครูที่สังกัดขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. การใช้อำนาจที่ส่งผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายก คือ อำนาจเชี่ยวชาญ (X_5) และอำนาจการให้รางวัล (X_1) ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 57.10 โดย สามารถทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังสมการมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_y = 0.47Z_{X_5} + 0.36Z_{X_1}$$

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the administrator's use of power and job satisfaction of teachers in elementary schools under the office of Nakhon Nayok Educational Service Area. The sample in this study consisted of 265 teachers in elementary schools under the office of NaKhon Nayok Educational Service Area. The instrument used for collecting the data was a rating - scales questionnaire, with discrimination use of power value was between .57 - .90 and reliability value of .98. Besides, its discrimination job satisfaction value regarding elementary schools teachers' job satisfaction was between .42 - .86 and reliability value of .96. The statistics used were mean, standard deviation, *t - test*, One - Way ANOVA, Stepwise - Multiple Regression Analysis.

The findings revealed as follow.

1. The administrator's use of power and satisfaction of teachers in elementary schools under the Office of Nakhon Nayok Educational Service Area, in six aspects was found to be at the high level. But the coercive power was found to be medium level.

2. The job satisfaction of teachers in elementary schools under the Office of Nakhon Nayok Educational Service Area, as a whole, was found to be at the high level. It could be ranked from high to low as follows: valence, expectancy, and instrumentality.

3. When compared the opinion of teachers on the administrator's use of power, it

was found that, overall, there was no significant difference. But when compared in each aspect, there was a difference at a level of .05 with the aspect of coercive power. It was also found that there is a significant difference at a level of .05 with two aspects reward power and referent power when compared the opinion of teachers from different school sizes.

4. When compared the job satisfaction of teachers in elementary schools, overall there was no significant difference. But when compared in each aspect, there was a significant difference at a level of .05 with the expectancy. It was also found that there was no significant difference of teachers' job satisfaction from difference school sizes.

5. Administrator's use of power affected teachers' job satisfaction on expert power (X_5), and on reward power (X_1), were found to be co-predictors of job satisfaction at 57.10%. Which statistically significant at a level of .01. This could be transformed into the following equation:

$$\hat{Z}_y = 0.47ZX_5 + 0.36ZX_1$$

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารโรงเรียน ผู้บริหารคือกลไกสำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียน วีระบุญเจริญ (2546, หน้า 5) กล่าวว่าโรงเรียนมีการกิจหลัก คือ การจัดการศึกษาและการบริหาร ต้องใช้ทั้งกระบวนการและปัจจัยจึงจะบรรลุผลในกระบวนการจะอาศัยทั้งผู้บริหาร โรงเรียน และครู ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมีศักยภาพหลายด้านจึงจะนำโรงเรียนประสบความสำเร็จและสร้อยตระกูล

อรธมานะ (2545, หน้า 235) กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่และอำนาจ เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้ บุคคลในองค์การเป็นจำนวนมากมาซึ่งเกิดจากความคับข้องใจอันเนื่องจากระบบการทำงานไม่ได้เป็นไปตามเหตุผลอย่างสมบูรณ์ ระบบคุณธรรม (Merit System) ที่การยึดถือก็ไม่ได้นำมาใช้อย่างถ้วนทั่ว กล่าวคือ ตามหลักการพฤติกรรมการบริหาร โดยเฉพาะการวินิจฉัยสั่งการจำต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม อย่างเคร่งครัด แต่ในทางปฏิบัติอาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมการบริหารส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นเช่นนั้น แต่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของการเมือง พฤติกรรมต่างๆ อาทิ การแสวงหาอำนาจ จะมีอิทธิพลต่อการวินิจฉัยสั่งการ เรื่องเหล่านี้เป็นปรากฏการณ์ที่เห็นชัดเจนและรู้กันทั่วไป ซึ่งอำนาจแต่ละรูปแบบที่ผู้บริหารใช้นั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องตอบสนองต่ออำนาจแต่ละแบบในลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องทราบว่าคนมีอำนาจ และใช้อำนาจที่สอดคล้องกับการกิจและสมาชิกใน องค์การนั้น ซึ่งสอดคล้องกับแมคคลีแลนด์ (McClelland, 1961, p. 236) กล่าวว่า บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารที่ดีได้ย่อมมีความต้องการอำนาจ เพราะผู้บริหารเพียงคนเดียว ไม่สามารถจะทำงานทั้งหมดขององค์การสำเร็จลุล่วงไปได้แต่ต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์การ ในขณะเดียวกันถ้าหากว่าผู้บริหารใช้อำนาจบังคับบัญชาที่เคร่งครัด มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะเฉพาะมีกฎเกณฑ์ การควบคุมแบบเข้มงวด การทำงานที่มุ่งแต่ผลงานมากเกินไปโดยไม่คำนึงถึงผู้ร่วมงานย่อมมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ในบางครั้งที่ผู้บริหารใช้อำนาจอย่างขาดความชอบธรรม อ้าง

ข้อกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ มาใช้กับครู กล่าวคือมีการใช้อำนาจตามความพอใจ และ อารมณ์ของตนเอง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 106 โรงเรียน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียน ขนาดเล็กจำนวนนักเรียน 1 - 120 คน มีข้าราชการ เพศชายจำนวน 114 คน เพศหญิง จำนวน 265 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 121 - 300 คน มีข้าราชการเพศชายจำนวน 73 คน เพศหญิง จำนวน 184 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน นักเรียนตั้งแต่ 301 คน มีข้าราชการเพศชาย จำนวน 46 คน เพศหญิง จำนวน 165 คน ซึ่ง ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีวุฒิระดับปริญญาตรี ขึ้นไปมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องมีจรรยาบรรณในวิชาชีพครูและ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและชุมชน

จากปัญหาความสำคัญของการใช้อำนาจ ของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัย สนใจและมุ่งศึกษาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีการใช้อำนาจในด้านใดอย่างไรบ้าง ข้าราชการ ครูใน โรงเรียนประถมศึกษามีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และการใช้อำนาจ ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถม ศึกษาหรือไม่ เพื่อกำหนดผลของการศึกษาไปใช้ ในการพัฒนา และบริหารงานในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นครนายก ให้ เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายก
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
3. เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของ ผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายก จำแนก ตามเพศ และขนาด โรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความ พึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายก

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาวิจัย สามารถใช้เป็น ข้อมูลในการวางแผนการบริหารงานบุคคล
2. ผลจากการวิจัย จะทำให้ทราบความ

สัมพันธของการใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จึงใช้เป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการใช้อำนาจต่าง ๆ เพื่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3. ผลจากการศึกษาวิจัย สามารถนำไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานที่ต้องใช้อำนาจได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สมมติฐานในการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน

2. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความแตกต่างกัน

3. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมีขนาดต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. การใช้อำนาจของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2550

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2550 จำนวน 265 คน เป็นสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 119 คน เพศชาย 36 คน เพศหญิง 83 คน สถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 80 คน เพศชาย 22 คน เพศหญิง 58 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 66 คน เพศชาย 14 คน เพศหญิง 52 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ เลือกตอบ จำนวน 2 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับเพศและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร จำนวน 28 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยอาศัยแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1932 อ้างถึงใน แสงเดือน ทวีสิน, 2545, หน้า 72)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามแนวคิดของวิกเตอร์ วูรม (Victor Vroom อ้างถึงในรังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 166 - 167) จำนวน 24 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยอาศัยแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1932 อ้างถึงในแสงเดือน ทวีสิน, 2545, หน้า 72)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการศึกษาทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากเอกสารและตำราต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ แล้วกำหนดขอบเขตการศึกษา โดย แบ่งเป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ดังนี้

1. สถานภาพ ได้แก่เพศและขนาดโรงเรียน
2. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน 7 ประเภทคือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล และอำนาจการพึ่งพา

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ ความคาดหวัง วิธีการสู่จุดหมาย และผลตอบแทน

4. ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยอาศัยแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1932 อ้างถึงใน แสงเดือน ทวีสิน, 2545, หน้า 72) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงจากประธานคณะกรรมการควบคุมงานวิทยานิพนธ์แล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .80 - 1.00 มาใช้เป็นแบบสอบถามการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) นำแบบสอบถามไปทดสอบกับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างคะแนนรวมรายข้อ กับคะแนนรวม (Item - Total Correlation) (ไพรัตน์ วงษ์นาม, 2544, หน้า 314) พบว่า แบบสอบถามการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .57 - .90 และแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่าอยู่ระหว่าง .42 - .86

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่มีอำนาจจำแนกรายข้อยอมรับได้จากข้อ 2.1 มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค

(Cronbach, 1990, pp. 202 - 204) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารมีค่าเท่ากับ .98 และแบบสอบถามความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ .96 แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 ชุด และได้รับแบบสอบถามส่งคืนมาจำนวน 100 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การจัดกระทำข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ด้วยการบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) การวิเคราะห์ถดถอยพหุตัวแปรแบบขั้นตอน (Stepwise - Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก สรุปผลได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจ การให้รางวัล อำนาจการพึ่งพา และอำนาจอ้างอิง ตามลำดับ

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน และผู้บริหารมีการพิจารณาความดี ความชอบของโรงเรียนด้วยความยุติธรรม ตามลำดับ

1.2 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีเทศติดตาม ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควบคุมแรงจูงใจ ให้ครูปฏิบัติงานให้ทันกำหนดเวลา และผู้บริหารกำหนดโทษในความผิดแต่ละลักษณะอย่างชัดเจน ตามลำดับ

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารทำให้นุเคราะห์ในโรงเรียนมีความรับผิดชอบร่วมกัน อย่างเต็มที่ ผู้บริหารมีการมอบหมายตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และผู้บริหารพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ ตามลำดับ

1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพในความคิดของครู ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จและผู้บริหารมีความยุติธรรมและเสมอภาค ตามลำดับ

1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหากการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและผู้บริหารมีการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาต่าง ๆ ตามลำดับ

1.6 ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสวงหาข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ครูอย่าง ผู้บริหารเป็นผู้ให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารใช้ประโยชน์และข้อมูลเดิมในการบริหารงาน ตามลำดับ

1.7 ด้านอำนาจการพึ่งพา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจการพึ่งพา เพื่อสนับสนุนให้ครูมีตำแหน่งหน้าที่ การงานสูงขึ้น ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กับบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน และผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ

จากผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ขึ้น ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผลตอบแทน ความคาดหวัง และวิธีการสู่จุดมุ่งหมาย ตามลำดับ

2.1 ด้านความคาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ท่านสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้และท่านมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทำให้ปฏิบัติงานได้หลายประเภท ตามลำดับ

2.2 ด้านวิธีการสู่จุดมุ่งหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับสนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้าอบรม หรือร่วมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ท่านได้ปฏิบัติงานตามความสนใจและต้องการ และท่านได้รับการแนะนำช่วยเหลือระหว่างปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวัง ตามลำดับ

2.3 ด้านผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิ ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ และท่านได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียน

3.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ตามความคิดเห็นของข้าราชการ ที่มีเพศต่างกัน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านอำนาจการบังคับ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูเพศหญิงมีความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการครูเพศชาย

3.2 ข้าราชการครูที่สังกัดขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านอำนาจการให้รางวัลและด้านอำนาจ อ้างอิง ที่มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียน

4.1 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความคาดหวังมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูเพศชายมีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการครูเพศหญิง

4.2 ข้าราชการครูที่สังกัดขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

5. การใช้อำนาจที่ส่งผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก คือ อำนาจเชี่ยวชาญ (X5) และอำนาจการให้รางวัล (X1) ซึ่งอำนาจทั้ง 2 นี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ได้ร้อยละ 57.10 ที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ .01

อภิปรายผล

การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก อภิปรายผลได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการพึ่งพา และอำนาจอ้างอิง ตามลำดับ ทั้งนี้ อำนาจเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจเพื่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนและประกอบกับในปัจจุบันมีเรื่องการประกันคุณภาพทางการศึกษาที่โรงเรียนจะต้องได้รับการตรวจสอบ การดำเนินการบริหารจัดการ จากองค์กรภายนอก ซึ่งเป็นส่วนกระตุ้นให้ผู้บริหารจะต้องหารูปแบบและวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ของโรงเรียนและผ่าน

เกณฑ์การประเมินจากภายนอก การใช้อำนาจถือว่าเป็นพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารจะต้องมี เพราะการใช้อำนาจมีส่วนทำให้การบริหารจัดการเกิดความคล่องตัวยิ่งในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนที่มีจำนวนมาก ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจ เพื่อควบคุมให้ผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแมคคลีแลนด์ (McClelland, 1961, p. 263) ที่กล่าวว่าบุคคลที่จะทำงานได้ทั้งหมด ขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ จะต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์กร ผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องมีอำนาจ ฉะนั้น อำนาจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำ นอกจากนี้ผลจากการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้อง กับธนิตย์ ทองทย (2549, หน้า 112) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผลตอบแทน ความคาดหวัง และวิธีการสู่จุดหมาย ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะทางผู้บริหาร ได้มีนโยบายการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญทางด้านขวัญกำลังใจของข้าราชการครู มีการประเมินที่เป็นระบบยุติธรรมและ โปร่งใส จึงส่งผลให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้อง

กับแนวคิดของ ล็อก (Locke, 1976, p. 1302) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยทำการศึกษาวิจัย และพบว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจมี 9 องค์ประกอบ คือ เนื้องาน (Work) ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ และการควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน และเงินเดือน (Pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับความยุติธรรมและความทัดเทียมกันของ รายได้และวิธีการจ่ายเงินขององค์กรและยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิภูส ดิฬารักษ์ (2548, หน้า 95) ที่ได้ศึกษาการใช้อำนาจ ของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ พบว่าครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ตามความคิดเห็นโดยรวมของข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทำให้ผู้บริหารทุกคนต้องเป็นผู้นำหรือผู้รับผิดชอบสูงสุดในสถานศึกษาในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน

ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ในวิชาชีพรอบรู้เกี่ยวกับการบริหารมีคุณธรรม วิชาชีพสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจากองค์ประกอบดังกล่าว จึงทำให้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและจำแนกตามเพศของครู ผู้สอน โดยรวมจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณ แก้วกันหา (2547, หน้า 53) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษารายอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านอำนาจการบังคับ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างจากข้าราชการครูเพศชาย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ข้าราชการครูที่สังกัดขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะ ภาระงานของโรงเรียนมีผลต่อการใช้อำนาจผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับวิไลวรรณ สงพอ (2543, หน้า 119) ที่ได้ศึกษาถึง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 ซึ่งพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจ เชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูลและอำนาจ การพึ่งพา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมีการใช้อำนาจในการบริหารสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ทั้งนี้ อาจมาจากลักษณะงานของโรงเรียน เพราะไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างก็มีการปฏิบัติงานในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีนโยบายให้สถานศึกษาพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และความคาดหวังของชุมชน โรงเรียน แต่ละแห่งมีแนวโน้มในการจัดการเรียนการสอนตามแนวนโยบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นแนวเดียวกันหมดทั่วประเทศ ด้วยการพัฒนาการบริหารงาน กระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องใช้อำนาจการบริหารงานแตกต่างกัน เพราะสภาพของโรงเรียนแต่ละขนาดมีลักษณะแตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีความพร้อมในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นอาคารเรียน สถานที่ บุคลากร สื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ได้รับงบประมาณและบุคลากร เพียงพอ และได้รับการพัฒนาความรู้ที่เหมาะสมมีการบริหารงานโดยใช้กฎระเบียบต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กเป็นโรงเรียนที่มีบุคลากรน้อย จึงส่งผลให้ผู้บริหารและครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

เกื้อหนุนให้เกิดการใช้อำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้การบริหารโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงส่งผลให้โรงเรียนขนาดกลาง มีการใช้อำนาจในการบริหารสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก

ส่วนในด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจอ้างอิง พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับธนิษฐ์ ทองทวย (2549, หน้า 127) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้วเขต 1 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน รายด้านและโดยรวม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่สังกัดขนาดโรงเรียนต่างกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับวิไลวรรณ สงพอ (2543, หน้า 122 - 123) ที่ได้ศึกษาถึง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามเพศพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ข้าราชการครูที่สังกัดขนาด

โรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับ วราภรณ์ มิ่งไทยสงค์ (2543, หน้า 126) ที่ได้ทำการศึกษากการใช้อำนาจของผู้บริหารกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 12 พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

5. การใช้อำนาจที่ส่งผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครนายก คือ อำนาจเชี่ยวชาญ (XS) และอำนาจการให้รางวัล (XI) ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ได้ร้อยละ 57.10 ที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) คือ ความสามารถของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้วยการสร้างความ "ชอบ" และความ "เหมือนกัน" ของบุคลากรกับผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีอำนาจนี้จะได้รับคำชมเชย เคารพนับถือ สำหรับ อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) คือ ความสามารถของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลต่อบุคลากร ด้วยการให้รางวัลสำหรับพฤติกรรมของบุคลากรที่พึงประสงค์ ความเข้มของพลังอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับ ความประทับใจของบุคลากร รวมทั้งความมั่นคง ในการรักษารางวัลของผู้ได้รับ จะเห็นได้ว่า การใช้อำนาจของ

ผู้บริหารทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านอำนาจ เชี่ยวชาญและอำนาจการให้รางวัลนั้น ตามความ คิดเห็นของข้าราชการครู พบว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจทั้งสองด้านนี้อยู่ในระดับมาก จึงเป็นอำนาจที่พยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกได้ ซึ่งสอดคล้องกับพิบูล คีฬารณ์ (2548, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียง พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิธีเกี่ยวกับวิธีการและแนวทางในการเสริมสร้างในการใช้อำนาจการบังคับของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
2. ควรมีการศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

เอกสารอ้างอิง

- ธนิตย์ ทองทวย. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุณเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ชั่วฟ้าไฟ.
- พิบูล ดิพิจารณ์. (2548). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออก. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพรัตน์ วงษ์นาม. (2544). หลักการวิจัยทางการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วราภรณ์ มิ่งไทยสงค์. (2543). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 12. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไลวรรณ แสงพอ. (2543). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาเขตการศึกษา 12. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สร้อยตระกูล (ตียานนท์) อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพรรณ แก้วกัฒหา. (2547). การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แสงเดือน ทวีสิน. (2545). จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทแสง.
- อรุณ รักธรรม. (2545). การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: ไทวัฒนาพานิช.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organization psychology* (pp. 105 -108). Chicago: Ran McNally.
- McClelland, D. C. (1961). *Power: The inner experience*. New York: Irvington.