

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด*

RELATIONSHIP BETWEEN THE POWER OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF TRAT BASIC EDUCATION SERVICE AREA

นันทิยา บัวตรี**

ดร. ภารดี อนันต์นำวี***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครู และศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนั
กงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ซึ่งสามารถพยากรณ์
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูได้ โดย
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาคือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำนวน
308 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ
ทดสอบค่า t (t-test) ความแปรปรวนทางเดียว

(One-Way ANOVA) การเปรียบเทียบความ
แตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีวิเคราะห์ความแตกต่าง
นัยสำคัญทางสถิติที่น้อยที่สุด (Least Significance
Difference: LSD) ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple
Correlation และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
(Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดโดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก
2. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน มี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครู ในระดับสูง
3. ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความพึงพอใจ

*วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนด้านอำนาจการพึ่งพา ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจตามกฎหมาย ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดที่ดีที่สุดในรูปแบบสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.847 + .271(X_1) + .147(X_2) + .091(X_3)$$

ABSTRACT

The purposes of the study were to study the power of school administrators and job satisfaction of teachers in schools as well as to study the relationship between the power of school administrators and job satisfaction of teachers in schools under the office of Trat Basic Education Service Area that can predict the job satisfaction of teachers. The sample used for the study was 308 teachers in school under the Office of Trat Basic Education Service Area. The instruments used for the study was a rating-scale questionnaire. Statistics used for analyzing the data were, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, Least Significance Difference: LSD, simple correlation and stepwise multiple Regression.

The summary of the findings were as follows:

1. The power of school administrators and job satisfaction of teachers in schools under the Office of Trat Basic Education Service Area were

ranked at a high level.

2. The power of school administrators had a positive correlation with the job satisfaction of teachers in schools under the Office of Trat Basic Education Service Area at a high level.

3. The best factors that could predict the job satisfaction of teachers were connection power (X_1), reward power (X_2) and legitimate power (X_3) that could be written in the form of following equation.

$$\hat{Y} = 1.847 + .271(X_1) + .147(X_2) + .091(X_3)$$

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันระหว่างชนชาติในทุก ๆ ด้าน ซึ่งการศึกษามีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยที่ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดก็คือ "ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้" ด้วยเหตุดังกล่าวแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) โดยยึดหลัก "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" เป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับการพัฒนาคนแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา โดยมีการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและใช้หลักความพอประมาณ ซึ่งมุ่งพัฒนาศักยภาพของคนในทุกมิติทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความรู้ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ โดยเพิ่มจำนวนเฉลี่ยปีการศึกษาเป็น 10 ปี และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายการศึกษาไว้ว่าเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือและการประสานสัมพันธ์ของผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา การศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรเกิดจากกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นหน่วยงานของแต่ละสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีผู้บริหาร จะต้องมีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง พร้อมกับมีพฤติกรรมผู้นำที่สามารถนำมาสร้างสรรค์และพัฒนาประเทศให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาหน่วยงาน โดยจะต้องเข้าใจนโยบายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมยุคใหม่นั้น บทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นำต้องเสนอสาระที่ท้าทายการคิดวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมแก่บุคลากร ผู้นำจึงเป็นผู้มีคุณลักษณะเฉพาะมีความสามารถสูงสามารถบริหารงานได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้รู้เท่ากระแสนการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารการศึกษาจึงเป็นบุคคลที่สำคัญบุคคลหนึ่งที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ผู้บริหารหรือผู้นำของสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้นำ ของบุคคลในโรงเรียนซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารนั้นจะต้องใช้ความพยายามความสามารถทางด้านการบริหารการศึกษาและบริหารด้านอื่นๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ในการ

ประสานงานประสานความคิด การสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงานหรือครูผู้ร่วมงานให้มีความร่วมมือร่วมใจมีความพึงพอใจและมีความรักใคร่สามัคคีกันในทุกคณะในการปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อไปสู่จุดหมายการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่พบในการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดตราดยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ สาเหตุสำคัญน่าจะมาจากการใช้อำนาจบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทั้งทางวิชาการและทางด้านอื่นๆ ของครู ซึ่งจะทำให้การบริหารงานภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลโดยตรงต่อนักเรียน จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจและมุ่งที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราด ซึ่งผลของการศึกษานี้จะมีประโยชน์สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาให้ความช่วยเหลือปรับปรุงและแก้ปัญหาตลอดจนแสวงหาแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดตราดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียน

2. เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นตามเพศ วุฒิการศึกษาของผู้บริหารและขนาดของโรงเรียน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จากการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษามีความแตกต่างกัน

2. การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน

3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษามีความแตกต่างกัน

4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน

5. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์

กันทางบวก

6. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานโดยใช้อำนาจได้อย่างเหมาะสมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

2. ข้อมูลจากการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการบริหารงานให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1.1 การใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามแนวคิด พื้นฐานที่เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, p. 259) เสนอไว้ 5 ด้าน ราเวน และกรูกกลานสกี (Raven & Kruglanski, 1975, p. 177) ได้เพิ่มด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล ซึ่งต่อมาเฮอร์เชย์ และเบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, p. 235) เสนออำนาจพึงพา รวม 7 ด้าน ดังนี้ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูลและอำนาจพึงพา

1.2 การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, n.d. cited

in Herzberg & Synderman, 1959, pp. 113-115) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดตราดที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2549 จำนวน 131 โรงเรียน จำนวน 1,556 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดตราด ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2549 ซึ่งใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) เลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 308 คน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาค้างนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบจำนวน 3 ข้อเป็นคำถามเกี่ยวกับเพศของผู้บริหารโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยแบ่งอำนาจออกเป็น 7 ด้าน จำนวน 58 ข้อ คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจพึ่งพา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ

ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยค้างนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สุดคล้องกับการทดสอบทางสมมติฐานค้างนี้

1. การทดสอบสมมติฐาน การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร มีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้คือ *t-test*

2. การทดสอบสมมติฐาน การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงได้ดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

3. การทดสอบสมมติฐาน การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กันทางบวก สถิติที่ใช้คือ สหสัมพันธ์อย่างง่าย

4. การทดสอบสมมติฐาน "การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สามารถพยากรณ์

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูได้ สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต สรุปผลได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ อำนาจการมีข่าวสารอำนาจอ้างอิงและอำนาจพึ่งพาตามลำดับ

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนผู้มีความสามารถให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและผู้บริหารมีการพิจารณาความคิดความชอบด้วยความยุติธรรม

1.2 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ ระดับน้อย 1 ข้อ เรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันเวลา การกำหนดระยะเวลาให้ปฏิบัติตามเงื่อนไข และการกำหนดกฎเกณฑ์ให้ครูปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับโดยเคร่งครัด

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การให้อิสระกับครูที่ปฏิบัติงานตาม

อำนาจหน้าที่ การไม่ใช้อำนาจหน้าที่เกินขอบเขต และการสั่งงานมีความชัดเจนตรงตามสายงาน

1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การวางตนเหมาะสม มีความประพฤติดีงามมีศีลธรรม และการปกป้องสิทธิประโยชน์ของครู

1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารในหน้าที่เป็นอย่างดี ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นในงานต่าง ๆ โดยการใช้ความรู้จากประสบการณ์หรือการฝึกอบรม และผู้บริหารใช้ความสามารถพัฒนางานในโรงเรียนให้ก้าวหน้า

1.6 ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารแสวงหาความรู้ข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ ผู้บริหารแนะนำข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ครูทราบเป็นปกติและผู้บริหารตรวจสอบข้อมูลข่าวสารก่อนนำมาบริหาร

1.7 ด้านอำนาจการพึ่งพา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลต่างๆ ผู้บริหารได้รับการสนับสนุนจากบุคคลสำคัญในชุมชนช่วยพัฒนางานโรงเรียน และผู้บริหารที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น

2. การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต จำแนกตามเพศของผู้บริหาร วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน

2.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามเพศของผู้บริหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านอำนาจ การให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ และด้านอำนาจ ความเชี่ยวชาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร โรงเรียนเพศหญิงมีการใช้อำนาจสูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนเพศชาย

2.2 การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจตามกฎหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการใช้อำนาจดังกล่าวสูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

2.3 การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจอ้างอิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีการใช้อำนาจด้านการให้รางวัลมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดเล็กมีการใช้อำนาจด้านอ้างอิงมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ

3.1 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ความสามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ความสามารถ แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างดี และ ความสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ

3.2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู ผลงานของครูเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผลงานที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องจากผู้บังคับบัญชา

3.3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด ความพยายามให้บรรลุถึงความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

3.4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถจากงานที่ปฏิบัติ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และความชัดเจนของขอบข่ายงานที่รับผิดชอบ

3.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเพื่อเข้ารับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และโอกาสการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราด จำแนกตามเพศของผู้บริหาร วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน

4.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราด จำแนกตามเพศของผู้บริหาร โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยผู้บริหารเพศหญิงจะได้รับความพึงพอใจมากกว่าผู้บริหารเพศชาย

4.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราด จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีได้รับความพึงพอใจมากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

4.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. การใช้อำนาจการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนด้านอำนาจการบังคับ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับน้อย ส่วนการใช้อำนาจการบริหารงานในด้านอำนาจการให้รางวัลด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล และด้านอำนาจการพึงพา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับมาก โดยรวมทุกด้านของการใช้อำนาจในการ

บริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราด เรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนด้านอำนาจการพึงพา การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนด้านอำนาจการให้รางวัล และการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนด้านอำนาจตามกฎหมาย ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราด ที่ดีที่สุดในรูปสมการคะแนนดิบดังนี้

$$Y = 1.847 + .271(\text{อำนาจการพึงพา}) + .147(\text{อำนาจการบังคับ}) + .091(\text{อำนาจตามกฎหมาย})$$

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราด ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลจากการปฏิรูปการศึกษา ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาตนเอง โดยการเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมความพร้อมเข้ารับการประเมินภายนอกตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และอาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องปฏิรูปการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ได้มาตรฐาน

การศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจการบริหารงานที่ตนมีอยู่และความรู้ความสามารถที่ได้รับมาประกอบมาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม ต้องใช้อำนาจในการบริหารและสั่งการสูง ต้องเป็นผู้นำหรือผู้รับผิดชอบสูงสุดในสถานศึกษาในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุภารกิจตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตย์ ทองทย (2549, หน้า 112) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก สำหรับการใช้อำนาจด้านอำนาจการบังคับ อยู่ในระดับปานกลางอาจเป็นเพราะ อำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่มีพื้นฐานมาจากการสร้างความกลัว การบีบบังคับ การข่มขู่และการลงโทษ (กมล ภูประเสริฐ, สุรวัช ศรีวัช และปรีชา คัมภีรบรรณ, 2532, หน้า 17) ผู้บริหารจึงใช้อำนาจการบังคับในระดับปานกลาง แต่ก็มี การควบคุมแรงรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันเวลา กำหนดระยะเวลาให้ปฏิบัติตามเงื่อนไข มีการกำหนดกฎเกณฑ์ให้ครูปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับโดยเคร่งครัด และอาจจะมีการตำหนิครูที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ลงโทษครูที่กระทำผิด ความผิด ว่ากล่าว ดักเตือนเมื่อพบข้อบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ของครู โดยใช้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม

2. การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามเพศของผู้บริหาร วุฒิการ

ศึกษาของผู้บริหารและขนาดโรงเรียน

การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด มีการจัดอบรมให้ความรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนการจัดหลักสูตรและด้านการบริหารจัดการศึกษาอย่างสม่ำเสมอโดยเท่าเทียมกัน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งผลจากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำให้ผู้บริหารทุกคนต้องมีการเป็นผู้นำในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ในวิชาชีพ รอบรู้เกี่ยวกับการบริหาร ต้องมีคุณธรรม มีวิสัยทัศน์ สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากองค์ประกอบต่าง ๆ จึงทำให้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามเพศของผู้บริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณ แก้วกันหา (2547, หน้า 54) ที่ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารมีอำนาจการบริหารงานตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน

การใช้อำนาจในการบริหารงานของ

ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาระงานของโรงเรียน ไม่ว่าจะ เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง หรือโรงเรียนขนาดใหญ่ ต่างก็มีการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีนโยบายให้สถานศึกษาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โรงเรียนแต่ละแห่งมีแนวโน้มในการจัดการเรียนการสอนตามแนวนโยบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นแนวเดียวกันหมดทั่วประเทศด้วยการพัฒนาการบริหารงาน กระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และการใช้อำนาจในการบริหารงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตย์ ทองท่าย (2549, หน้า 127) พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษา มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ใช้หลักการทำงานเป็นทีม มอบหมาย

งานให้บุคลากรอย่างเหมาะสม การสร้างความรู้สึกร่วมให้ทุกคนมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในการวางแผนและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เกิดความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานเกิดความพยายามในการบรรลุถึงความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมกับงานที่ได้ปฏิบัติ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มีความชัดเจนของขอบข่ายงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ มิ่งไทยสงค์ (2543, หน้า 127) ที่ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 13 พบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาความรู้จึงปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติมา ปรีดีดิลก (2532, หน้า 82) อ้างถึงใน ธนิตย์ ทองท่าย (2549) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการจัดการและดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบายเกี่ยวกับตัวบุคคลในการปฏิบัติงาน ในองค์กร ตั้งแต่การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่มีจำนวนเพียงพอ เข้ามาดำเนินงานให้เกิดประโยชน์เต็มที่ ตลอดจนทั้งการบำรุงรักษา ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย สอดคล้องกับ กิลเมอร์ (Gilmer, 1966, pp. 279-283) อ้างถึงใน ธนิตย์ ทองท่าย (2549) ได้กล่าวว่า

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองจะเกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรทัย อัทธมานุเคราะห์ (2543, หน้า 68) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดูแล จำแนกตามเพศของผู้บริหาร วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดูแล จำแนกตามเพศของผู้บริหาร โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นั่นคือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีต่อผู้บริหารเพศชายและหญิง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดูแล ได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล โดยมีนโยบายหลักเกี่ยวกับส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ดังนั้น ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดูแล จึงมีโครงการในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอบรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้ทำโครงการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของ

ชาติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงมีการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จด้วยวิธีการดำเนินงานที่เหมือนกัน จึงมีผลสำเร็จของงานเทียบเท่ากัน และทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดูแล จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร และขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน นั่นคือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีต่อผู้บริหารวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและผู้บริหารวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ไม่แตกต่างกัน และขนาดโรงเรียนต่างก็มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดูแล จึงต้องมีการอบรมให้ความรู้กับผู้บริหารโรงเรียนทุกคนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหารทุกคนเป็นผู้นำหรือผู้รับผิดชอบสูงสุดในสถานศึกษาในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอนในการประสานงานกับบุคลากรในโรงเรียนองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจเสียสละในการทำงานผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต จริตใจ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติ มีความสุภาพ เรียบร้อย ขยันอดทน ตรงต่อเวลาและหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคคลอื่นยึดถือปฏิบัติ เป็นการสร้างความเชื่อถือให้กับบุคลากรในการทำงานอันจะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกศรัทธาและนับถือในตัวผู้บริหาร มีความพึงพอใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน จึงทำให้วุฒิการศึกษาของ

ผู้บริหารไม่ส่งผลถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู การที่ผู้บริหารทุกคนได้รับการอบรมอย่างเท่าเทียมกันทำให้มีความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ธนิตย์ ทองทย (2549, หน้า 130) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. การใช้อำนาจการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนด้านอำนาจการบังคับ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับปานกลาง ส่วนการใช้อำนาจบริหารงานในด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจมีข่าวสารข้อมูล และด้านอำนาจการพึ่งพา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับมาก โดยรวมทุกด้านของการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่ง

ชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ได้แก่การปฏิรูปการเรียนรู้การปฏิรูประบบบริหารและการลงทุนเพื่อการศึกษาปฏิรูปครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีการจัดการระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทย มีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ ให้สถานศึกษามีความคล่องตัวมีอิสระในการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการวางรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนดและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ผู้บริหารทุกคนต้องผ่านการอบรมทักษะการบริหารก่อนเข้าสู่ตำแหน่งเพื่อรับรู้บทบาทหน้าที่ของตน รู้จักการใช้อำนาจหน้าที่ตามความเหมาะสม มีประสิทธิภาพเพราะอำนาจเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการผลักดันการดำเนินงานขององค์กรบรรลุจุดประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ดังนั้นถ้าผู้บริหารรู้จักใช้อำนาจได้อย่างสมดุลเหมาะสมตามสถานการณ์ย่อมส่งผลถึงความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่า ถ้าการใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง จะส่งผลถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีระดับสูงด้วย และถ้าผู้บริหารใช้อำนาจในระดับต่ำความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจะมีระดับต่ำด้วย สอดคล้องกับ ธนิตย์ ทองทย (2549, หน้า 131) พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวมและทุกด้าน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยรวมและทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ วราภรณ์ มิ่งไทยสงค์ (2543) การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และสอดคล้องกับ จุฬิมพา ผันประเสริฐ (2549, หน้า 65) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวม และรายด้านกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ด้านอำนาจการบังคับ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 หัวข้อเรียงตามลำดับได้แก่การควบคุมแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานให้ทันเวลาการกำหนดระยะเวลาให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขและการกำหนดกฎเกณฑ์ให้ครูปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับโดยเคร่งครัด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรลดการใช้อำนาจบังคับให้น้อยลงและพยายามใช้อำนาจด้านอื่นๆ ในทุกด้านอย่างสมดุลมากขึ้น
2. ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ด้านอำนาจการให้รางวัล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 1 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง

ได้แก่ การมอบเกียรติบัตรสำหรับครูที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้มีกิจกรรมเชิดชูเกียรติสำหรับครูที่ประสบความสำเร็จหรือมีความประพฤติดี ซึ่งจะเกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ในด้านการยอมรับนับถือที่อยู่ในระดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 1 ข้อ อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ การได้รับเชิญให้เข้าร่วมปฏิบัติงานจากหน่วยงานอื่น ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำผลงานของครู และเสริมแรงด้วยการให้รางวัลและตีชมผลงานของครู พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน รวมถึงเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ในโรงเรียนหรือหน่วยงาน ราชการอื่น ๆ ตามโอกาสอันควร เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์แก่ครู และควรส่งเสริมการส่งผลงานเข้าประกวดในระดับต่าง ๆ ให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางที่จะช่วยให้ผู้บริหารลดการใช้อำนาจการบังคับ เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานและสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในด้าน การยอมรับนับถือ ของการพัฒนาศักยภาพครู

เอกสารอ้างอิง

- กมล ภู่งาม, สุรวัช ศรีวัช, และปรีชา คัมภีรปกรณ์. (2532). พฤติกรรมมนุษย์. ในเอกสารการสอน
ชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ 2 เล่ม 2 (หน้า 503-515). นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กิตติศักดิ์ คำนนท์. (2532). นักบริหารทันสมัย. กรุงเทพฯ: บัดเดอร์ฟลาย.
- จุฬิมพา ผันประเสริฐ (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความทุ่มเทใน
การปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนิตย์ ทองทวย (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราภรณ์ มิ่งไทยสงค์. (2543). ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
เขตการศึกษา 13. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพรรณ แก้วกันหา. (2547). ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- French, J. R. P., & Raven, B. H. (1968). The bases of social power. In D. Cartwright & A. Zander (Eds),
Group Dynamics: Research and Theory (pp. 259-270). New York: Harper and Row.
- Hersey, P., & Blanchard, K.H. (1993). *Management of Organization Behavior: Utilizing Human
Resources* (6th ed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Herzberg, F., & Syndertman, B. B. (1959). *The Motivation Work* (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970, Autumn). Determining sample size for research
activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Raven, B. H., & Kruglanski, W. (1975). Conflict and power. In *The Structure of Conflict*
(pp. 1405-1407). New York: Academic.