

การศึกษาความสัมพันธ์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

**A Study of the Relationship Between the Administrators' Power
Implementation and Satisfaction of Teachers in Colleges under
the office of Phichit Province Vocational Education**

ชาลิดา วงศ์ใหญ่ และ อุดลย์ วังศรีคุณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Chalida Wongyai and Adul Wangsrikoon

Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: chalida.w@psru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาความสัมพันธ์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตรครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร รวมทั้งสิ้น 259 คน ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พลังอำนาจการให้รางวัล รองลงมา คือ พลังอำนาจการบังคับ และพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในงาน รองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ

* วันที่รับบทความ: 3 ธันวาคม 2564; วันแก้ไขบทความ 9 ธันวาคม 2564; วันตอบรับบทความ: 10 ธันวาคม 2564

Received: December 3, 2021; Revised: December 9, 2021; Accepted: December 10, 2021

3. ความสัมพันธ์ของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก และส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. แนวทางการพัฒนาผู้บริหารควรมีการพัฒนาทักษะความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น เพื่อที่จะนำมาถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะทางด้านการบริหารจัดการและวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจที่ผู้บริหารได้ประพุดิตนให้เป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ ควรประพุดิตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเป็นที่ประทับใจของครูผู้สอนและบุคลากรอื่นๆ อีกทั้งสามารถบริหารให้ครูผู้สอนมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวได้ สามารถทำให้ผู้อื่นชื่นชมและนำไปเป็นแบบอย่างได้ ทำให้ครูผู้สอนสามารถประพุดิตนไปในแนวทางเดียวกัน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

คำสำคัญ: พลังอำนาจ; ผู้บริหารสถานศึกษา; ความพึงพอใจ

Abstracts

A Study of the Relationship Between the Administrators' Power Implementation and Satisfaction of Teachers in Colleges Under the office of Phichit Province Vocational Education with the objective of research 1) to study the use of power of educational institution administrators under the office of Phichit province vocational education; 2) to study the satisfaction of teachers' performance under the vocational education in Phichit Province; 3) to study the relationship between the administrators' power implementation and satisfaction of teachers under the vocational education in Phichit Province. The population used in this study were school administrators and teachers. In vocational education, Phichit Province, including 259 people in this study, the researcher collected data with the entire population. The statistics used in the data analysis were mean, standard deviation, pearson correlation coefficient, and content analysis.

The results showed that:

1. Using the power of the administrators' colleges overall, it's at a high level. considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was the reward power, followed by the coercive power and expert power, and the lowest is the legitimate power, respectively.

2. Satisfaction in the performance of teachers in educational institutions overall, it's at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was being accepted and respected and progress in work, followed by success at work and the nature of the work performed, and the lowest is responsibility, respectively.

3. Relationship between the use of power of administrator's colleges and satisfaction in the performance of teachers under the office of phichit province vocational education

overall, there was a positive correlation and most of them had a moderate correlation consistent with the assumptions statistically significant at 0.01 level.

4. Management development guidelines should develop their own skills and abilities to be higher to effectively transfer knowledge to teachers and personnel in educational institutions. Develop skills in systematic management and operational planning for teachers to be satisfied that administrator have acted as a suitable role model and perform duties in full capacity should behave as a role model for teachers and personnel in educational institutions to be impressed by teachers and other personnel it can also manage teachers to have a sense of unity able to make others admire and lead by example enabling teachers to behave in the same way and can operate with maximum efficiency.

Keywords: Power; School administrators; Satisfaction

บทนำ

สถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการยกระดับการศึกษา ดังนั้นระดับการศึกษาของประเทศจะเป็นอย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับปฏิบัติงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ซึ่งการที่สถานศึกษาจะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู ชุมชน ผู้ปกครอง และการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ โดยปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานของสถานศึกษานั้นบรรลุเป้าหมายก็คือ ผู้บริหาร เพราะผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการให้สถานศึกษาดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553 : 314) และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา และบริหารครูให้ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษาแต่ละแห่งมีสภาพแวดล้อม ปัจจัยและวัฒนธรรมแตกต่างกัน การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาทุกแห่ง ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาหลักการแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาให้ การจัดการศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (ระดมพล ช่วยชูชาติ, 2555 : ออนไลน์) ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์องค์กร และมีแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานทุกระดับให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้บริหาร 2) งบประมาณ 3) ครู 4) นักศึกษา 5) ผู้ปกครอง ซึ่งทุกปัจจัยล้วนมีความสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ หากขาดสิ่งใดไป จะทำให้การบริหารไม่สมบูรณ์ ดังนั้น ทุกฝ่ายจึงต้องให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อให้สถานศึกษาในประเทศไทยมีความสมบูรณ์ สามารถผลิตนักศึกษาให้มีศักยภาพที่ทัดเทียมนานาชาติได้

คุณภาพการศึกษาและคุณภาพของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวจักรและกลไกที่สำคัญในการสร้างสรรค์ให้เกิดคุณภาพ ในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อดำเนินการให้บรรลุภารกิจที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับ เทคนิค ตลอดจนต้องมีพลังอำนาจเป็นเครื่องมือในการบังคับบัญชาหรือสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (เนตร์พัฒนา ยาวีราข, 2552 : 12) ดังที่แคนเทอร์ (Kanter, 1979 : 65-75) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต้องใช้พลังอำนาจเพราะต้องจัดการหรือบริหารพลังอำนาจเป็นสิ่งที่ดี การใช้พลังอำนาจให้เป็นและเกิดประโยชน์เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการเป็นบริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้มีความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น ๆ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556 : 1-7) โดยผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหาร ซึ่งต้องอาศัยการใช้พลังอำนาจ (Power) ให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ตามทฤษฎีของ French and Raven (2001 : 321-326) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) พลังอำนาจการให้รางวัล (Reward Power) 2) พลังอำนาจการบังคับ (Coercive Power) 3) พลังอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) 4) พลังอำนาจอ้างอิง (Referent Power) 5) พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) อย่างไรก็ตาม วิธีการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานก็ส่งผลบวกต่อการปฏิบัติงาน ผลงานก็มีคุณภาพ ดังนั้น หากผู้บริหารขององค์การให้ความสำคัญกับการสร้างความผาสุก และความพึงพอใจในการทำงานก็มักจะได้ผลลัพธ์ และผลการดำเนินการเป็นที่น่าพอใจ ในทางตรงกันข้ามหากองค์การใด พนักงานไม่มีความผาสุกและความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ก็จะเป็นต้นเหตุประการหนึ่งที่ทำให้อัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานสูง มีปัญหาทางวินัยและปัญหาอาชญากรรม ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง และในที่สุดผลลัพธ์และผลการดำเนินการขององค์การก็ไม่เป็นที่น่าพอใจ (เพ็ญศรี คมขำ, 2556 : 11)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ทั้งสภาพการทำงานที่ดี สบายงาน ระบบงานดี เพื่อนร่วมงานดี ผู้บังคับบัญชาดีจะทำให้เกิดสภาพทางสังคมสูง และสามารถปรับบุคลิกภาพของตนให้เข้ากับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ดังนั้น เมื่อบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรและสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐาน ย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน (ปริญญ สัตยธรรม, 2550 : 9)

อาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ มีสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอน ทั้งสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ และอาชีวศึกษาภาคเอกชน ซึ่งสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชนในจังหวัดพิจิตร ประกอบด้วยวิทยาลัยต่าง ๆ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ 1) วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร 2) วิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตร 3) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร 4) วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจพิจิตร 5) วิทยาลัยเทคโนโลยีสิริวัฒนาบริหารธุรกิจ (อิศรา อยู่ยิ่ง, 2560 : 14) โดยมีผู้บริหารวิทยาลัยต่าง ๆ เป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารวิทยาลัยแต่ละคนมีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถประสบการณ์และทักษะการบริหารงานแตกต่างกัน แต่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทางด้านการจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารวิทยาลัยจึงเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผนและบริหารงานภายในวิทยาลัยด้วยตนเอง โดยใช้อำนาจหน้าที่ที่ได้รับตามตำแหน่งเป็นเครื่องมือหลักในการสั่งการ ชี้แนะหรือชักชวนด้วยวิธีต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและยังใช้อำนาจเป็นเครื่องมือให้คุณ ให้โทษแก่ผู้ที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายด้วย ขณะเดียวกันผู้บริหารวิทยาลัยยังต้องใช้อำนาจส่วนตัวเป็นเครื่องมือสร้างความเชื่อถือ และเป็นการสร้างการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้พลังอำนาจเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและในขณะเดียวกัน ผู้ถูกใช้พลังอำนาจ คือ ครูผู้ปฏิบัติงาน จะเกิดความรู้สึกยินดีในการร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ฉะนั้นการใช้พลังอำนาจในการตัดสินใจประเมิณผลให้รางวัล หรือการลงโทษภายในขอบเขต ตลอดจนการคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือครู จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำ อีกทั้งการใช้พลังอำนาจในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษายังไม่เป็นที่แพร่หลายเหมือนกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น ข้าพเจ้าในฐานะบุคลากรของอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตรสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเสริมสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรู้จักการใช้พลังอำนาจที่เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้พลังงานอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้พลังงานอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดอาชีวศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเสริมสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร จำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และครูผู้สอน จำนวน 238 คน รวมทั้งสิ้น 259 คน (สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร, 2560 : ออนไลน์) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้พลังงานอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการใช้พลังงานอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ของการใช้พลังงานอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1. พลังอำนาจการให้รางวัล 2. พลังอำนาจการบังคับ 3. พลังอำนาจตามกฎหมาย 4. พลังอำนาจการอ้างอิง และ 5. พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 121)

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 121)

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือทั้ง 2 ชุด ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดกำหนดนิยาม โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างตารางวิเคราะห์โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัดในแต่ละมิติและสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าข้อความในแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการศึกษาถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์เฉพาะและนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา IOC (Index of item Objective Congruence) ซึ่งต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 106) พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยจะต้องมีค่าความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.70 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 116) พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.945

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยตรวจสอบเพื่อใช้เป็นแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรในการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

4.2 ผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

4.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากประชากร จำนวน 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.44 และหาข้อมูลเพิ่มเติมในกรณีที่ข้อมูลไม่สมบูรณ์ นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

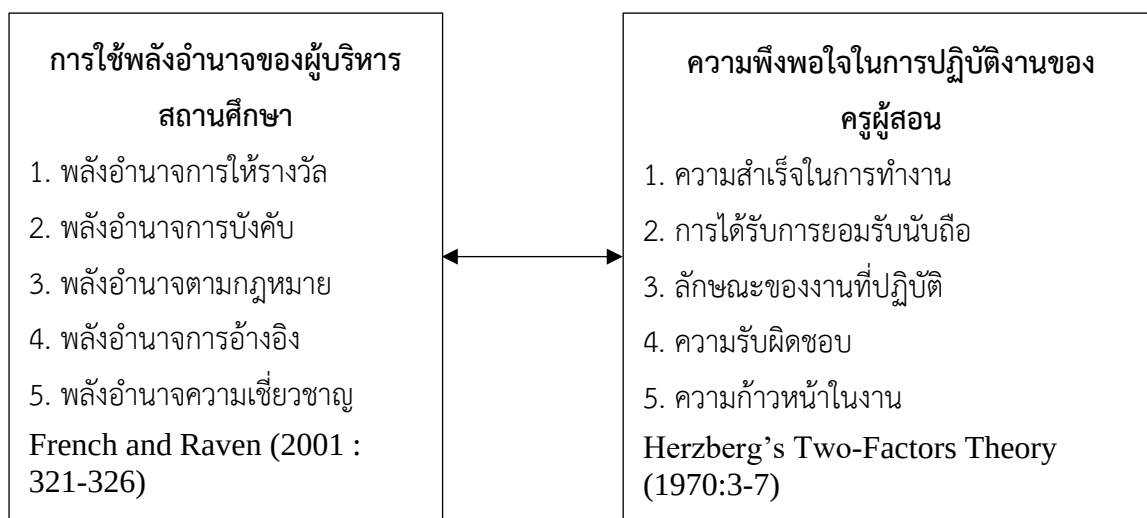
5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

5.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (IOC: Index of item objective congruence) และการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

เนื่องจากผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้มีความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และนอกองค์กร โดยผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหาร ซึ่งต้องอาศัยการใช้พลังอำนาจ (Power) ให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ตามทฤษฎีของ French and Raven (2001 : 321-326) อย่างไรก็ตาม วิธีการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของ Herzberg's Two-Factors Theory (1970 : 3-7) มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานก็ส่งผลบวกต่อการปฏิบัติงาน ผลงานก็มีคุณภาพ ดังนั้น หากผู้บริหารขององค์การให้ความสำคัญกับการสร้างความผาสุก และความพึงพอใจในการทำงานก็มักจะได้ผลลัพธ์ และผลการดำเนินการเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบในการจัดทำเครื่องมือ ดังภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พลังอำนาจการให้รางวัล รองลงมา คือ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ และ พลังอำนาจการบังคับ และต่ำที่สุด คือ พลังอำนาจตามกฎหมาย แสดงดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

ข้อ	การใช้พลังอำนาจ	ระดับความคิดเห็น		
		n = 242		ระดับ
		$\bar{x}$	S.D.	
1.	พลังอำนาจการให้รางวัล	4.30	0.59	มาก
2.	พลังอำนาจการบังคับ	4.28	0.53	มาก
3.	พลังอำนาจตามกฎหมาย	4.16	0.56	มาก
4.	พลังอำนาจอ้างอิง	4.23	0.55	มาก
5.	พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ	4.28	0.51	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.25	0.44	มาก

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และต่ำที่สุด คือ ความรับผิดชอบ แสดงดังตารางที่ 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
		n = 242		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	4.26	0.50	มาก
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.28	0.51	มาก
3.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.26	0.52	มาก
4.	ความรับผิดชอบ	4.25	0.49	มาก
5.	ความก้าวหน้าในงาน	4.28	0.48	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.27	0.43	มาก

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

ความสัมพันธ์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก และส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญกับความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง รองลงมา ด้านพลังอำนาจอ้างอิงกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงดังตารางที่ 3

ตาราง 3 ค่าสหสัมพันธ์ (r) ของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

การใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา					
	ความสำเร็จ ในการทำงาน	การได้รับการ ยอมรับนับถือ	ลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ	ความ รับผิดชอบ	ความก้าวหน้า ในงาน	โดยรวม
พลังอำนาจ การให้รางวัล	0.532**	0.523**	0.483**	0.520**	0.583**	0.610**
พลังอำนาจ การบังคับ	0.456**	0.491**	0.518**	0.515**	0.626**	0.602**
พลังอำนาจ ตามกฎหมาย	0.433**	0.457**	0.541**	0.479**	0.498**	0.558**
พลังอำนาจ อ้างอิง	0.486**	0.514**	0.763**	0.569**	0.555**	0.670**
พลังอำนาจ ความ เชี่ยวชาญ	0.614**	0.555**	0.726**	0.935**	0.652**	0.805**
โดยรวม	0.625**	0.631**	0.749**	0.743**	0.722**	r = 0.803**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ พลังอำนาจการให้รางวัล รองลงมา คือ พลังอำนาจการบังคับ และพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจอ้างอิง และต่ำที่สุด คือ พลังอำนาจตามกฎหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อครูผู้สอนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ผู้บริหารมีการกล่าวคำยกย่อง

ชมเชย หรือมอบเกียรติบัตรแสดงคุณงามความดี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้สอน อีกทั้งได้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยพิจารณาการให้รางวัลตามประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้สอน ผู้บริหารสามารถควบคุมกำกับ ติดตาม ดูแลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอย่างเคร่งครัด โดยไม่ปล่อยให้มีอิสระในการปฏิบัติงาน มีนโยบายการลงโทษอย่างชัดเจน และสืบสวนถึงข้อเท็จจริงก่อนลงโทษทุกครั้ง ผู้บริหารมีความรู้ และทักษะทางวิชาการในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ครูผู้สอน และยังสามารถบริหารจัดการ วางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ จึงทำให้ครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชา มั่งกะลัง (2560 : 44) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 การรับรู้ของครูในเรื่องการใช้อำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจการบังคับ การใช้อำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจอ้างอิง และการใช้อำนาจเชี่ยวชาญร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อคัดเลือกการใช้อำนาจด้วยวิธีต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับทฤษฎีของ French and Raven (2001 : 321-326) ได้กล่าวว่า การใช้พลังอำนาจ คือความสามารถของผู้นำในการให้รางวัลที่มีคุณค่าแก่บุคคลอื่น ความสามารถของผู้นำที่จะดำหนิ ลดตำแหน่ง ไม่ขึ้นเงินเดือน หรือใช้วิธีอื่นในการลงโทษบุคคล ความสามารถของผู้นำที่จะสามารถปลุกเร้าความเคารพ ความชื่นชมและความจงรักภักดี มักเกิดขึ้นจากคุณสมบัติของบุคคลโดยตรง และทักษะ ความรู้และประสบการณ์ส่วนบุคคลของผู้นำพลังอำนาจนี้จะเกี่ยวพันกับความสามารถของบุคคลผู้บริหารจะมีพลังอำนาจความเชี่ยวชาญมากขึ้นเมื่อได้รับการยอมรับความสามารถ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในงานรองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และต่ำที่สุด คือ ความรับผิดชอบ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนสามารถทำให้เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้อยู่ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนได้ พึงพอใจที่ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและสังคมได้กล่าวยกย่อง ชมเชยเมื่อทำงานได้สำเร็จ ครูผู้สอนยังได้รับการฝึกฝนอบรมศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจากนโยบายของผู้บริหาร และยังได้รับการสนับสนุนให้บุคลากร ในสถานศึกษาได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้ อีกทั้งครูผู้สอนยังมีความมั่นใจว่าจะได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผู้บริหารสถานศึกษาอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติภัทร โสภิตวราทร (2559 : 87-89) ได้ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg's Two-Factors Theory (1970 : 3-7) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกรวม ๆ ของครูผู้สอนต่อการทำงานในทางด้านดีที่เกิดจากการทำงาน ทำให้ได้รับผลตอบแทนเกิดความพึงพอใจ เกิดความรู้สึก กระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน รวมถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

ความสัมพันธ์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก และส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญกับความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง รองลงมา ด้านพลังอำนาจอ้างอิงกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีความรู้และทักษะทางวิชาการในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ครูผู้สอน อีกทั้งยังสามารถแสดงความสามารถทางวิชาการจนเป็นที่ยอมรับของครูผู้สอนในสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นได้ มีพฤติกรรมเป็นที่ประทับใจของครูผู้สอน ทำให้ครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียว และรู้สึกว่าผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้ ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจที่ผู้บริหารได้ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลทำให้สถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชา มั่งกะลัง (2560 : 44) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า การรับรู้ของครูในเรื่องการใช้อำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจการบังคับ การใช้อำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจอ้างอิง และการใช้อำนาจเชี่ยวชาญร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อคัดเลือกการใช้อำนาจด้วยวิธีต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า การรับรู้การใช้อำนาจเชี่ยวชาญมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ การรับรู้ การใช้อำนาจอ้างอิง การรับรู้การใช้อำนาจการให้รางวัล การรับรู้การใช้อำนาจตามกฎหมาย และการรับรู้การใช้อำนาจการบังคับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติภัทร โสภิตวราร (2559 : 87-89) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1961 : 263) ที่กล่าวว่า บุคคลที่จะทำงานได้ทั้งหมดขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปได้นั้น ผู้บริหารต้องบริหารงานเพื่อให้บุคคลอื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีพลังอำนาจในการบริหาร ฉะนั้นพลังอำนาจจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นผู้นำ ส่วนการใช้พลังอำนาจอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำแต่ละคนที่จะสามารถทำให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำเสนอผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์ทางบวกความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บริหารมีการพัฒนาทักษะ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น เพื่อที่จะนำมาถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะทางด้านการบริหารจัดการและวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจที่ผู้บริหารได้ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถส่งผลทำให้สถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างสูงสุด

2. ด้านพลังอำนาจอ้างอิง มีความสัมพันธ์ทางบวกลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บริหารควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเป็นที่ประทับใจของครูผู้สอนและบุคลากรอื่นๆ อีกทั้งสามารถบริหารให้ครูผู้สอนมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวได้ สามารถทำให้ผู้อื่นชื่นชมและนำไปเป็นแบบอย่างได้ ทำให้ครูผู้สอนสามารถประพฤติตนไปในแนวทางเดียวกัน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาจากประชากรอื่นเพิ่มเติม เช่น ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น จะทำให้พฤติกรรมการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงประจักษ์

2. ควรศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายกรณี เช่น ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา และได้รับรางวัลดีเด่นด้านต่าง ๆ หรือผู้บริหารโรงเรียนรางวัลพระราชทานดีเด่น เป็นต้น จะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจากผู้ได้บังบัญชาตามสภาพความเป็นจริง

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการศึกษารั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมใน ส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นการเจาะข้อมูลเชิงลึก และให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤติภัทร โสภิตวราท. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขต อำเภอลำปาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐชา มั่งกะลัง. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เนตรพัฒนา ยาวีราข. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปริญญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัทวาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย และองค์การ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เพ็ญศรี คมขำ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอดงพิกุล จังหวัด กาญจนบุรี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ระดมพล ช่วยชูชาติ. (2555). แนวคิดในการบริหารจัดการศึกษา. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2563. แหล่งที่มา: http://www.radompon.com/weblog/?page_id=113.
- สมหมาย อ่อนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 7 (1), 1-7.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 - พ.ศ. 2559) : ฉบับสรุป. กรุงเทพมหานคร: พรินทกราฟฟิค.

- สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร. (2560). รายงานประจำปี 2563 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <https://bme.vec.go.th/รายงานประจำปีสอศ.aspx>.
- อิศรา อยู่ยิ่ง. (2560). การศึกษาสภาพการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- French, J. R. P., and Raven B. H. (2001). *The Bases of Social Power Group Dynamics*. New York: N.Y.
- Herzberg, F. (1970). *The Motivation-Hygiene Theory in V. H. Vroom and E. L. Deci(Eds), Management and Motivation*. Valtimore, MD: Penguin Books.
- Kanter, R. M. (1979). Power Failure in Management Circuits. *Harvard Business Review*. 57 (2), 65-75.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand.