

การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของครูในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

โรสนี สือรัมย์รุ่งเรือง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

rose_se7en@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 2) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 3) เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยผู้วิจัยศึกษาจากประชากรทั้งหมด 32 โรงเรียน จำนวน 1,344 คน และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับมากโดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ $.01$ ความสัมพันธ์ในแต่ละด้านของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวก ทุกค่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ด้านที่มีความสำคัญสูงสุด คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล รองลงมา คือ ด้านอำนาจการบังคับบัญชา และผลการวิจัยขวัญและกำลังใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า อันดับหนึ่ง คือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสำเร็จในงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

คำสำคัญ: การใช้อำนาจของผู้บริหาร ขวัญและกำลังใจของครู

The Exercising of Administrators' Power Affecting Teachers' Morale Under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office Area 1

Rosnee seearamrungruang

Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1

rose_se7en@hotmail.com

Abstract

This research Objective 1) To study the use of authority of administrators under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1 2) to study the morale and morale of teachers under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1 3) to study Using administrative power in relation to the morale and morale of teachers under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1, the researcher-studied population of 32 schools, 1,344 people and a sample of 297 people. A questionnaire on the exercise of executive power in relation to the morale and morale of teachers under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1. The statistics used for data analysis were frequency distribution. The percentage, standard deviation mean was calculated using statistical program. The results of the research were as follows: 1) the Exercising of Administrators' Power Affecting Teacher's Morale Under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office Area 1 in general, a strong relationship with a statistically significant positive correlation 0.01. 2) The Relationships in each aspect of the use of the power of the school administrators and the morale of teachers under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1 were positively related. All values are moderate. Where the most important aspect is reward power, followed by command power. Additionally, the results of the research on the morale and morale of teachers under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1, overall, were at a high level, found that the number one was in job security, followed by job responsibility. Relationship in the organization in career advancement Success in work and the last place is in salary and benefits.

Keywords: Exercising of administrators' power, Teacher morale

บทนำ

จากการปฏิรูปการศึกษา ประเทศไทยมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษาครั้งใหญ่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพทัดเทียมกับ อารยประเทศ ที่มุ่งเน้นในเรื่องของการปรับโครงสร้างทางการบริหาร การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนา คุณภาพครู กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพแหล่งเรียนรู้ทั้ง ภายในและ ภายนอกสถานศึกษา จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้สนใจทั่วไป นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้กลุ่มบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนในเรื่องการจัดการศึกษา และที่สำคัญได้พัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการ ซึ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจลงไปสู่หน่วยงาน ต่าง ๆ รวมถึงสถานศึกษาด้วย โดยเปิดโอกาสให้ ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการคิดตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเกิดความคล่องตัว มีอิสระ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับ สถานศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการ พัฒนาการศึกษา สถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญหน่วยงานหนึ่งที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ ผลของการจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวมากน้อยเพียงใด นั้น ผู้ที่มี บทบาทสำคัญที่สุด ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของ โรงเรียนมีประสิทธิภาพและ สามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้ เพราะผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจและหน้าที่ในการ กำหนดนโยบายและตัดสินใจ [1]

ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญสูงสุดในสถานศึกษา ในการกำหนดนโยบาย แนวทางการ บริหารงานให้มีประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะทางการบริหาร และการจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ต้องมีภาวะ ผู้นำที่พร้อมเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเก่าเพื่อแสวงหาสิ่งใหม่ พร้อมรับฟังและพร้อมที่จะร่วมมือกับ ทุกฝ่าย เพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่สังคมคาดหวัง ซึ่งการบริหารสถานศึกษา ในยุคปัจจุบัน จะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการไปต่าง ๆ พอสมควร เพื่อให้องค์กรสามารถทำหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ตอบสนองความต้องการของ ผู้เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ [2]

ผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำงานทั้งหมดขององค์กรสำเร็จได้ แต่จะต้องบริหารงานเพื่อให้คน อื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์กรผู้บริหารที่ฉลาด จำเป็นต้องมองหาแหล่งอำนาจที่จะนำมาสนับสนุนอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ เพื่อให้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เป็นแรงกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ เพื่อให้งาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดบรรยากาศขององค์กรที่ดี เกิด ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน [3]

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนับได้ว่ามีค่าอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่สำคัญผู้บริหารควร จะนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์และปรับปรุงพัฒนาบุคลากรเพราะขวัญกำลังใจนับว่าเป็นความรู้สึกถึงพอใจ ในงานที่ทำและเต็มใจจะทำงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งการที่บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำก็ ต่อเมื่องานนั้นได้รับประโยชน์ตอบแทนทั้งในด้านวัตถุและจิตใจโดยที่ผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงานนั้นออกมาใน รูปแบบของความพึงพอใจที่ตนทำงานมากได้เงินมากและบรรยากาศในสถานที่ทำงานก็จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิด ความพึงพอใจในงานนั้นด้วยขวัญกำลังใจในงานที่ปฏิบัติจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อตอนมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถที่ทำงานได้ด้วยตนเองและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานถ้าแต่ละ หน่วยงานได้ออกแบบให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญกำลังใจในงานหน่วยงานก็จะได้รับความร่วมมือจากพนักงานมากยิ่งขึ้น และเต็มใจที่จะร่วมทำงานมากขึ้นด้วย [4]

ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และบำรุงขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ ผู้ร่วมงานตลอดเวลา พร้อมทั้งคอยหมั่นตรวจสอบขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพื่อความมีประสิทธิภาพ

ของงานในองค์กรหรือหน่วยงาน ในการพัฒนาบุคลากร สิ่งที่ไม่ควรมองข้าม คือ การให้ความสำคัญต่อขวัญกำลังใจของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ถือว่าขวัญกำลังใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงาน เป็นตัวกระตุ้นให้บรรดาผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะขวัญกำลังใจเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจ หรือความรู้สึกหรือเจตคติของคนในหน่วยงาน ที่มีต่อบุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยขวัญกำลังใจดีจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ดังนั้นการส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อความตั้งใจของครู มีความตั้งใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจให้แก่งานที่ทำความพร้อมที่จะต่อสู้แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากครูมีขวัญกำลังใจไม่ดี ก็จะขาดความเอาใจใส่และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน หลบเลี่ยงงาน หรือขาดงาน จนอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่การปฏิบัติงานได้ ส่งผลต่อนักเรียนและคุณภาพของการศึกษาโดยรวม

จากที่กล่าวมาข้างต้นความสำคัญของการบริหารงานและปัญหาของการบริหารงานมีนัยสำคัญ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน ดังนั้นการใช้อำนาจในการ ตัดสินใจให้รางวัล หรือลงโทษต้องคำนึงถึงขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ว่ามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับใด บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านใดบ้าง และการใช้อำนาจมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูไปในทิศทางใด ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการใช้อำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสร้างเสริมขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงาน เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมาย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของครู เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม
2. เมื่อได้แบบสอบถามก็นำไปให้อาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือด้วยการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Congruence : IOC) เมื่อได้ข้อที่มีค่าความตรงที่อยู่ในเกณฑ์แล้วก็ปรับปรุงเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ที่สุด เพื่อนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1

ผลการวิจัย และอภิปรายผล

การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ตามวัตถุประสงค์ นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ จากการกระจายอำนาจที่ทำให้ผู้บริหารอำนาจตัดสินใจ ทำให้เกิดความคล่องตัวในสถานศึกษารวมถึงมืออิสระ จึงทำให้การบริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา รู้จักกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับในตะวัน กำหอม [5] ได้กล่าวว่า คนที่มีความถนัดและมีลักษณะอื่น ๆ คล้ายกัน แต่อาจมีความสัมฤทธิ์ผลแตกต่างกันอย่างมาก ที่เป็นเช่นนั้นเป็นเพราะคนหนึ่งมีความต้องการสัมฤทธิ์ผลมากกว่าอีกคนหนึ่ง คือ ความสัมฤทธิ์ผลเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดวิถีชีวิตของเขา รวบรวมสติปัญญาและเวลา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสาร สุขสุคนธ์ [6] ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงงานวิจัยของยุพา จันทะบุตร [7] ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอำนาจที่มีระดับการใช้สูงที่สุด คือ อำนาจการให้รางวัลและรองลงมา คือ อำนาจการบังคับบัญชา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้ที่ปฏิบัติงาน อาจเห็นว่าผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ การให้รางวัลจึงเป็นส่วนสำคัญต่อกำลังใจสูงสุดของผู้ปฏิบัติงานนั้นหมายถึง ประสิทธิภาพในการบังคับบัญชาอย่างลึกซึ้ง ยิ่งถ้าหากผู้บริหารมีกลวิธี มีความรู้ฉลาด มีไหวพริบในการบริหารหรือในการจูงใจ รวมไปถึงเปิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าหาได้อย่างสนิทใจ เป็นที่ปรึกษาได้ จะทำให้เกิดการยอมรับและยินยอมจะปฏิบัติตามคำสั่งโดยปราศจากข้อสงสัย ตามแนวคิดของ French & Raven [8] กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) ซึ่งหมายถึง ความสามารถของผู้นำในการให้รางวัลที่มีคุณค่าแก่บุคคลอื่น เช่น การขึ้นเงินเดือน เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง การฝึกอบรมพิเศษ และการมอบหมายงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ หากผู้บริหารมีการควบคุมการให้รางวัลมาก อำนาจการให้รางวัลของผู้บริหารก็จะยิ่งสูงขึ้นในทางกลับกันหากผู้ใต้บังคับบัญชา รับรู้ว่าผู้บริหารควบคุมการให้รางวัลได้น้อย ผู้บริหารก็จะมีอำนาจการให้รางวัลน้อย อำนาจการบังคับ (Coercive Power) เป็นความสามารถของผู้นำ ที่จะตำหนิ ลดตำแหน่ง ไม่ขึ้นเงินเดือน หรือใช้วิธีอื่นในการลงโทษบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ [9] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของ ผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 1-7 พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความเห็นของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านอำนาจการให้รางวัลไม่แตกต่างกัน ด้านอำนาจการบังคับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยรวมมีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจการให้รางวัลมากที่สุด

2. จากผลการวิจัยขวัญและกำลังใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าเป็นอาชีพที่ตนเองปฏิบัติ นั้น เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มี

ศักดิ์ศรี รับรู้ถึงความรัก ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความร่วมมือเกิดขึ้นภายในสถานศึกษา มีความรู้สึกทำงานที่ทำนั้นมันคง รวมไปถึงยอมรับในผลสำเร็จของงาน มีความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ [10] คือ 1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด 2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่สนใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งที่สนใจของพฤติกรรม 3. ความต้องการของคน มีลักษณะเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นขั้นต่อไปก็จะตามมา ลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของมาสโลว์ มี 5 ลำดับขั้น จากความต้องการขั้นต่ำถึงความต้องการขั้นสูง ดังนี้ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) 2) ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) 3) ความต้องการความรักและการยอมรับในสังคม (Social of Belongingness Needs) 4) ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง (Self-esteem need) 5) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization needs)

3.จากผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้ เนื่องจากการบริหารสมัยใหม่ มีประยุกต์การใช้อำนาจการบริหารให้เหมาะกับบุคคล ทำให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีขวัญและกำลังใจดี ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งผู้บริหารในสมัยใหม่มีความตื่นตัวที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองให้พร้อมหลาย ๆ ด้าน เพื่อจะทำให้สถานศึกษามีคุณภาพ สร้างความเข้มแข็งให้องค์กรในฐานะผู้นำ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนทัศนคติต่าง ๆ แสวงหาแนวทางการบริหารใหม่ ๆ สร้างความตระหนักรู้ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเป็นแรงกระตุ้นจิตใจให้ผู้ร่วมงานเลื่อมใสศรัทธา และพร้อมจะทำงานร่วมด้วยอย่างเต็มความสามารถ เชื่อมโยงกับเบนท์เลย์และเรมเพล [11] แห่งมหาวิทยาลัยเปอร์ดูร์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการทำงานและกล่าวว่า ขวัญเป็นการแสดงออกทางด้านอารมณ์และจิตใจของบุคคล ที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งต้องยอมรับว่าเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน ระดับขวัญและกำลังใจของบุคคลอาจพิจารณาได้จากบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการและสภาพความพอใจของบุคคล ที่ได้รับการทำงาน ระดับขวัญและกำลังใจที่ดี เห็นได้จากความสนใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรู้สึกและความเชื่อมั่นของบุคคลมีความสำคัญและเกิดกำลังใจมากกว่าเงื่อนไขอื่น ๆ ภายนอก สอดคล้องกับ ร็อดดอน [12] กล่าวว่า อำนาจเป็นลักษณะที่สำคัญที่ปรากฏอยู่ในระบบทางสังคม (Social System) ทุกระบบในองค์กรทางทหารทุก ๆ หน่วย ก็จะมีบุคคลผู้หนึ่งซึ่งมีอำนาจเด็ดขาดในการสั่งการ หรือแม้กระทั่งหน่วยงานในมหาวิทยาลัย หรือที่ทำงานที่มีความเสมอภาคกันก็ยังคงมีบางคน ซึ่งได้รับการมอบหมายให้พูดว่า ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ร่วมมือร่วมใจและในตอนนี้เป็นสิ่งที่เราต้องทำให้สำเร็จ ฟังดูแล้วไม่อาจถูกใจนัก แต่ไม่มีสังคมหรือองค์กรในสังคมใดที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยปราศจากการใช้อำนาจ เช่นเดียวกับ ไวลส์ [13] กล่าวว่า กลุ่มจะมีความสามัคคี มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ต่อเมื่อบุคคลในกลุ่มได้รับความพึงพอใจจากการตอบสนองความต้องการ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องแก้ไขและพยายามสนับสนุนให้สิ่งแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณารายด้าน ความสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยรวม ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดที่สุด คือ อำนาจการให้รางวัล รองลงมาคืออำนาจการบังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาหรือคณะกรรมการที่ตั้งไว้ชื่นชม หรือให้รางวัลในความสำเร็จที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานเสร็จ และเมื่อทำได้บรรลุเป้าหมายก็จะได้รับรางวัลเสมอ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา หากรู้ว่าการใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการสั่งการและยอมปฏิบัติตามไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรนช์และราเวน [14] ได้กล่าวถึงวิธีการใช้อำนาจ ไว้ดังนี้ อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจาก

การที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา รับรู้ ว่า ผู้บริหารสามารถจะให้รางวัลแก่เขาได้ รางวัลนี้อาจเป็นเงิน สิ่งของ โอกาสความ
สะดวกในการทำงาน หรือคำชมเชยก็ได้ ประสิทธิภาพของรางวัลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล แต่ละคนด้วย หาก
สิ่งที่บุคคลได้รับไม่สามารถสนองความต้องการของเขาได้ในขณะนั้นได้ถือว่าไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้อง
พิจารณาใช้รางวัลนั้น ให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคลด้วย อำนาจบังคับบัญชา (Coercive Power) เป็น
อำนาจที่เกิดจากการที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา รับรู้ว่าจะได้รับโทษที่ผู้บริหารขู่ไว้ ถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการความ
ศักดิ์สิทธิ์ของอำนาจชนิดนี้ ขึ้นอยู่กับการที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา รับรู้ ว่า โทษที่เขาจะได้รับจากการไม่ยอมทำตามนั้นสูง
กว่า ผลเสียที่เกิดจากการยอมทำตามแค่ไหน เช่น พนักงานบริษัททราบว่า ถ้าเลิกงานก่อนเวลาแต่ละครั้ง จะถูกตัด
เงินเดือน 50 บาท ถ้าหากพิจารณา เห็นว่าการที่เลิกงานก่อนเวลาครั้งหนึ่ง ๆ จะทำให้ได้ผลประโยชน์เป็นเงินถึง 500
บาท การข่มขู่ว่าจะตัดเงินเดือนแค่นั้นก็ดูจะไม่มี ความหมาย

สรุป

การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมาก
เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชายจำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 79.80 และผู้ชาย 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 ผู้ตอบ
แบบสอบถามส่วนมาก มีอายุมากกว่า 46 ปีขึ้นไป จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 36.03 ส่วนมากมีประสบการณ์
การทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 32.32 เมื่อพิจารณาในภาพรวมและรายด้านสรุปผลการศึกษา
ดังนี้

1. ผลการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี
เขต 1 โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ด้านที่สูงที่สุด คือ
ด้านอำนาจการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมา คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80
ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านสรุปผลการศึกษา ดังนี้

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยภาพรวมนั้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณา
ตามรายชื่อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับหนึ่ง คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาส
พัฒนาตนเองและ/หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมา คือ ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครู
ที่รับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่และทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ผู้บริหารมีการยกย่องหรือให้รางวัลในการทำ
ความดีแก่ครู ตามโอกาสที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ผู้บริหารให้ความสนใจช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ครูอย่าง
สม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แสดงให้เห็นว่า ครูมีขวัญและกำลังใจมากขึ้น เมื่อผู้บริหารใช้อำนาจการให้รางวัลด้วยการที่ครู
ได้รับการสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาตนเองหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพราะมีการพัฒนาทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ
การทำงานของตนเอง สร้างความรู้ ความสามารถที่เพิ่มขึ้น

1.2 ด้านอำนาจการบังคับบัญชา โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณา
ตามรายชื่อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับหนึ่ง คือ ผู้บริหารมีการควบคุม เร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้
เสร็จทันกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมา คือ มอบหมายผู้บริหาร มีการนิเทศ กำกับ ติดตามและ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ผู้บริหารใช้วิธีการว่ากล่าวตักเตือนครูที่ไม่
ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ผู้บริหารมีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับให้ครูปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีการลงโทษครูที่กระทำผิดอย่างเหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 แสดงให้เห็นว่า การใช้อำนาจการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ในการที่ผู้บริหารมีการควบคุม เร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้เสร็จทันกำหนดเวลา เป็นการใช้อำนาจของผู้บริหารที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของครูมากที่สุด จึงควรใช้อำนาจอย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการศึกษาของ โรงเรียนให้ไปในแนวทางที่ดียิ่งขึ้น

2. ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับหนึ่ง คือ ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปผลการศึกษา ดังนี้

2.1 ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ โดยเรียง จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับหนึ่ง คือ ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องจาก สังคมเท่าเทียมกับอาชีพอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมา คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสม สะดวก ปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ผู้ปกครองและชุมชนให้ความสนใจและสนับสนุนกิจกรรม ของโรงเรียนด้วยดีเสมอมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ท่านมีความสุขสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานในหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และอันดับสุดท้าย คือ เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานท่านสามารถ ปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 แสดงให้เห็นว่า การได้ประกอบอาชีพครู เป็นความรู้สึกมั่นคงใน งาน รู้สึกมีเกียรติ ได้รับการยกย่องจากสังคม สร้างความภาคภูมิใจ

2.2 ด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ โดย เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับหนึ่ง คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้เป็น อย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมา คือ ท่านเป็นผู้ที่อุทิศเวลา แรงกาย สติปัญญาในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ท่านมีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ท่าน สามารถรับผิดชอบในสิ่งที่ตัดสินใจแก้ไข้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำกับหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 แสดงให้เห็น ว่า การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี เป็นการรับผิดชอบในงานที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ มากที่สุด

2.3 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับหนึ่ง คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานจะแสดงความยินดีกับบุคคลที่สร้าง ชื่อเสียงให้กับทางโรงเรียนเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างยอมรับฟังความ คิดเห็นของกันและกันในการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ความสามัคคีของเพื่อนร่วมงานส่งผลทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จไป ได้ด้วยดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ท่านและเพื่อนร่วมงานมักช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องหน้าที่การงานหรือ เรื่องส่วนตัวเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานจะรับผิดชอบ

ร่วมกันและหาทางปรับปรุงแก้ไข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานต่างให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดจริงจังกับคณะครูในโรงเรียนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 แสดงให้เห็นว่า การแสดงความยินดีกับบุคคลที่สร้างชื่อเสียงให้กับทางโรงเรียนเสมอ เป็นการแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แสดงให้เห็นถึงขวัญและกำลังใจที่มีที่มีความสุข เมื่ออยู่ร่วมกัน

2.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับหนึ่ง คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันสามารถส่งเสริมให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมา คือ ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานเกี่ยวกับงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ท่านได้รับการส่งเสริมให้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีส่วนกระตุ้นหรือจูงใจให้ท่านหาความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างจริงจัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 แสดงให้เห็นว่า การที่ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีความเจริญก้าวหน้า นั้น เป็นสิ่งที่ครูรู้สึกมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพราะรู้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่เสมอ

2.5 ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับหนึ่ง คือ ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงานประจำได้ประสบผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ ได้ประสบผลสำเร็จนำความก้าวหน้ามาสู่โรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนงานอย่างเต็มศักยภาพด้วยความสบายใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงตามความถนัดและความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บริหารในการปรึกษาหารือรับคำแนะนำ หรือวิธีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 แสดงให้เห็นว่า การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ มีผลต่อการด้านความสำเร็จในงานต่อขวัญและกำลังใจของครู

2.6 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับหนึ่ง คือ ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมา คือ ท่านได้รับความสะดวกสบายในการเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการต่าง ๆ ของทางราชการอย่างครบถ้วน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 โรงเรียนของท่านมีการจัดสวัสดิการพิเศษเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และอันดับสุดท้าย คือ เงินเดือนหรือค่าจ้างที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อการดำรงชีพตามฐานะทางสังคมได้อย่างสะดวกสบาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 แสดงให้เห็นว่า การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับและเป็นธรรม เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีของครู

3. ผลการศึกษากภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.75 เมื่อพิจารณารายด้านสรุปผลการศึกษา ดังนี้

3.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ อำนาจการให้รางวัล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจของครู ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.70 รองลงมา คือ อำนาจการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจของครู ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.59 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการให้รางวัล เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู แต่ต้องให้รางวัลด้วยความเป็นธรรม ไม่เอนเอียง

3.2 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของครูรายด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความสำเร็จในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.75 รองลงมา คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความมั่นคงของงาน ในระดับปานกลางและคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก กับด้านความรับผิดชอบในงาน ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.49 แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารใช้อำนาจ ก็จะส่งผลต่อความสำเร็จในงานได้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจึงควรใช้อำนาจที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจของครูในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ อำนาจการให้รางวัล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความสำเร็จในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.66 รองลงมา คือ การให้อำนาจบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความสำเร็จในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.59 แสดงให้เห็นว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร มีผลต่อขวัญและกำลังใจของครูเป็นอย่างมาก เมื่อผู้บริหารใช้อำนาจในทางที่ถูกต้อง เหมาะสม ยุติธรรม ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะมีขวัญกำลังใจที่ดี ส่งผลให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น มีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้งานที่ตนรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครู เพื่อเป็นการพัฒนาในการทำงานให้มีศักยภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น
2. ควรทำการวิจัยนอกเหนือจากอำนาจทั้ง 2 ด้าน เพื่อหาอำนาจที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูมากที่สุด ว่าคืออำนาจด้านใด เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารในอนาคตได้

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ ดร.ระติกรณีนิยมะจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ศิริรัตน์ ทองมีศรี อาจารย์ ดร.มีนมาส พรานป่า อาจารย์คณะกรรมการบริหารการศึกษา และดร.สาวิตรี จุ้ยทอง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ พร้อมทั้งกรุณาให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรับปรุงค้นคว้าอิสระจนสมบูรณ์ขึ้น ตลอดจนบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สามารถดำเนินงานสำเร็จอย่างลุล่วง

อนึ่ง ผู้วิจัยหวังว่างานค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จะมีประโยชน์อยู่ไม่น้อยและขอขอบความดีทั้งหมดนี้ให้แก่คณาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา จนเป็นผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องและขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และผู้มีพระคุณทุกท่าน กัลยาณมิตร เพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร รุ่นที่ 34 ที่ได้เป็นแรงใจในการฝ่าฟันปัญหาทุกอย่าง คณะบุคลากรและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลและสถานที่ในการวิจัย สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ผู้วิจัยขออภัยแต่เพียงผู้เดียวและยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

รายการอ้างอิง

- [1] กษิภณ ชินวงศ์. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา), 2550.
- [2] เจริญชัย บรรณธรรม. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.; 2550.
- [3] ในตะวัน กำหอม. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. วิทยาลัยทองสุข. กรุงเทพฯ; 2559.
- [4] เสถียร เหลืองอร่าม. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โปธิ์สามต้นการพิมพ์, 2522.
- [5] ในตะวัน กำหอม. การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 1. วิทยาลัยทองสุข. กรุงเทพฯ; 2559.
- [6] ประสาร สุขุคนธ์. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.; 2553.
- [7] ยุพา จันทะบุตร. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเลย.; 2551.
- [8] French, J. R. P., & Raven B. H. "The Bases of Social Power" in Darwin Cartwright and Alvin Zander, Group Dynamics: Research and Theory. New York: Harper and Row.; 1968.
- [9] ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 1-7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.; 2552.
- [10] ในตะวัน กำหอม. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. วิทยาลัยทองสุข. กรุงเทพฯ.; 2559.
- [11] ในตะวัน กำหอม. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. วิทยาลัยทองสุข. กรุงเทพฯ.; 2559.
- [12] ประสาน วงศ์ใหญ่. พล.ต.อ. สูดยอดศีลปะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.; 2549.
- [13] ในตะวัน กำหอม. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. วิทยาลัยทองสุข. กรุงเทพฯ.; 2559.
- [14] ชัชชน ทองแย้ม. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.; 2547.