

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

พิมพ์สินี เพ็ญวิเศษ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
เมษายน 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ พิมพ์สินี เพ็ญวิเศษ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุญา ชีระวิชิตระกุล)

วันที่ 2 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยผลรวมของความรู้ ทักษะ ตลอดจนทั้งประสบการณ์ของผู้วิจัยที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยบูรพา และได้รับความกรุณาจาก ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี กรรมการสอบงานนิพนธ์ที่คอยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งตลอดระยะเวลาดำเนินงานจนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นอย่างสูงดังปรากฏชื่อในงานนิพนธ์ฉบับนี้ ที่ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานวิจัย และขอขอบพระคุณผู้บริหารและครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ทุกท่านที่กรุณาให้ความช่วยเหลือและตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

คุณประโยชน์ที่พึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาคุณแต่บิดา มารดา บุพการีและบูรพาจารย์ ที่ได้ชี้แนะแนวทางและวางพื้นฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัยจนได้รับความสำเร็จในการศึกษาสมดังความมุ่งหมายทุกประการ

พิมพ์สินี เพ็ญวิเศษ

58920421: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การใช้อำนาจ/ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน/ โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี

พิมพ์สีนี้ เพียพิเศษ: ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (THE RELATIONSHIP BETWEEN USING POWER OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHER'S JOB SATISFACTION IN BURAPHAWITTAYA CHONBURI SCHOOL UNDER OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ประยูร อิมสวัสดิ์, กศ.ด. 92 หน้า. ปี พ.ศ. 2563.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2561 จำนวน 80 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามชั้นเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี และแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .40-.89 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

58920421: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: USING POWER/ JOB SATISFACTION/ BURAPHAWITTAYA
CHONBURI SCHOOL

PIMSINEE PIAWISES: THE RELATIONSHIP BETWEEN USING POWER OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHER'S JOB SATISFACTION IN
BURAPHAWITTAYA CHONBURI SCHOOL UNDER OFFICE OF THE PRIVATE
EDUCATION COMMISSION. ADVISOR: PRAYOON IMSAWASD, Ed.D. 92 P. 2020.

The purpose of this study was to investigate the relationship between using power of school administrators and teacher's job satisfaction in Buraphawittaya Chonburi school under Office of the Private Education Commission. The sample included teachers in Buraphawittaya Chonburi school under Office of the Private Education Commission, in the academic year of 2018. The sample size estimation was based on Krejcie and Morgan Sample Size Table (Krejcie & Morgan, 1970), the sample, derived by means of stratified random sampling, according to classroom, consisted of 80 teachers. The instrument used for collecting data was five-rating scale questionnaire, which was divided into 2 parts; the using power of school administrators in Buraphawittaya Chonburi school, and teacher's job satisfaction. The discrimination power of the questionnaire was between .40-.89 and the reliability was .94. The data were analyzed by a computer program; using mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation.

The research results were as follows:

1. The using power of school administrators and teacher's job satisfaction in Buraphawittaya Chonburi school under Office of the Private Education Commission, both as a whole and in each particular aspect, were found at a high level.
2. The teacher's job satisfaction in Buraphawittaya Chonburi school under Office of the Private Education Commission, both as a whole and in each particular aspect, were found at a high level.
3. The relationship between using power of school administrators and teacher's job satisfaction in Buraphawittaya Chonburi school under Office of the Private Education Commission correlated at high level with the .01 level of significance.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
คำถามของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
ระบบการจัดการบริหาร โรงเรียนนุรพาวิตทยา ชลบุรี	11
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจ	12
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	39
การสร้างเครื่องมือใช้ในการวิจัย	40
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	41
การวิเคราะห์ข้อมูล	41
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ลำดับขั้นตอนการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	58
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
อภิปรายผล	61
ข้อเสนอแนะ	70
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก	77
ภาคผนวก ก	78
ภาคผนวก ข	82
ภาคผนวก ค	90
ประวัติย่อของผู้วิจัย	92

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	พฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชาที่ตอบสนองต่อการใช้อำนาจ	17
2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยจำแนกครุตามรายชั้นเรียน	39
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนนурพาวิตยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้าน	45
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนนурพาวิตยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านอำนาจการให้รางวัล.....	46
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนนурพาวิตยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านอำนาจการบังคับ.....	47
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนนурพาวิตยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านอำนาจตามกฎหมาย.....	48
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนนурพาวิตยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านอำนาจอ้างอิง	49
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนนурพาวิตยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ.....	50
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนนурพาวิตยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน โดยรวมและรายด้าน	51
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนนурพาวิตยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนนурพาวิตยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน	53
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนนурพาวิตยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	54
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนนурพาวิตยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะการนิเทศงาน	55
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนนурพาวิตยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะสภาพการทำงาน	56
15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนนурพาวิตยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	57
16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	91

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“การจะทำงานที่มั่นคงและก้าวหน้านั้น มิใช่จะก้มหน้าก้มตาทำหน้าที่ของแต่ละคนเท่านั้น จะต้องมีความร่วมมือสัมพันธ์กันระหว่างหน่วยงานทุกหน่วย เพื่อให้งานรุดหน้าไปพร้อมเพรียงกัน” พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ในโอกาสพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ข้าราชการ ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2513 จากพระบรมราโชวาทจะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันการทำให้สถานศึกษาที่พัฒนาและก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมเกิดจากการทำงานร่วมกันของทุกคนในองค์กร ทั้งนี้ในการทำงานก็เกิดจากการกระจายงานตามหน้าที่ที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล เพื่อให้ทั้งผู้นำและสมาชิกภายในองค์กรมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน และจะส่งผลให้ทำงานนั้น ๆ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ดวงพร ว่องสุนทร, 2556, หน้า 1)

การบริหารงานในทุกองค์กรต้องอาศัยปัจจัยในการบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งหลักในการบริหารทั้งสี่ข้อนี้ คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นผู้จัดการ ผู้จัดหา และใช้ทรัพยากร แต่ละหน่วยงานจึงได้กำหนดหน้าที่ให้แต่ละบุคคลรับผิดชอบซึ่งแตกต่างกันออกไปตามความสามารถของแต่ละบุคคล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษา โดยจัดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 13)

ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติมีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารหรือผู้นำนั้น ควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการและคุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษา อำนาจเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร หากผู้บริหารใช้อำนาจในการบริหารไม่เป็นหรือไม่ใช้อำนาจในการบริหารงาน อาจทำให้ประสิทธิภาพของงาน

ในโรงเรียนนั้นไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานหรือโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้อำนาจในการบริหารเพื่อให้หน่วยงานนั้น ๆ ลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพสูงสุด (จันทน์ริน วีระธรรม, 2556, หน้า 1) ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทุก ๆ สถานการณ์ ภาวะผู้นำในที่นี้หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลโน้มน้าวบุคคลอื่น หรือกลุ่มการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย มีความเชี่ยวชาญในการวางแผน การจัดการองค์การ การจัดสรรงบประมาณ การติดตามตลอดจนต้องรู้จักใช้อำนาจแก่บุคคลอื่น ๆ ในหลาย ๆ วิธี เช่น การให้ข้อมูลข่าวสาร ให้ความรับผิดชอบ ให้อำนาจหน้าที่และความไว้วางใจในการตัดสินใจและดำเนินการได้อย่างมีอิสระ (การดี อนันต์นาวิ, 2551, หน้า 82) ซึ่งจะเห็นว่าภารกิจของผู้บริหารมีมากมายในการที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรเกิดการพัฒนา จึงทำให้ผู้บริหารต้องใช้อำนาจอย่างเต็มความสามารถ ในการควบคุมและสั่งการ (กนกวรรณ อ่อนศรี, 2554, หน้า 110-125)

นอกจากนี้ การให้คำแนะนำในการในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการ การใช้อำนาจการให้รางวัลโดยยกย่องชมเชย ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อสาธารณชน การพิจารณาความดีความชอบด้วยหลักคุณธรรม เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (กัญญาณัฐ นาคะตะ, 2551, หน้า 99 อ้างถึงใน ดวงพร ว่องสุนทร, 2556, หน้า 4) ดังนั้น การใช้อำนาจในการบริหารงานในทุก ๆ ด้าน จึงมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อที่จะใช้สื่อสารและเป็นเครื่องมือในการกระจายงานไปยังบุคลากรทุกคนอย่างเหมาะสม ให้ปฏิบัติงานและปฏิบัติตามอย่างเป็นระบบ ในองค์กรมีคุณภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

อำนาจเป็นเครื่องมือหลักในการนำและบริหารคน ทีม สังคม และระบบ ซึ่งผู้บริหารทุกคนจะต้องเข้าใจอย่างถ่องแท้ อำนาจเป็นสิ่งที่มีความมากและโทษก็มากด้วย ในขณะที่อำนาจช่วยให้ผู้นำทำงานได้สำเร็จ ขณะเดียวกันอำนาจก็เป็นสิ่งเสพติดและทำให้เสียคนมาก่อนนักผู้นำที่มีอำนาจแล้วไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์สุขส่วนรวมก็จะถูกยึดอำนาจคืน หรือผู้นำที่หลงอำนาจและใช้อำนาจอย่างไม่เหมาะสมส่วนหายนะมาแล้วมากมายในประวัติศาสตร์ ดังนั้นผู้นำ ผู้บริหารต้องเข้าใจอำนาจอย่างถ่องแท้ในทุกแง่มุม และมีหลักในการบริหารอำนาจอย่างเหมาะสม (ไชย ฌ พล, 2548, หน้า 5 อ้างถึงใน จินตนา กุมภา, 2558, หน้า 1)

ในการบริหารงาน บริหารคน ผู้บริหารต้องใช้อำนาจในการทำงานและกระจายงานให้กับสมาชิกทุกคน ซึ่งการใช้อำนาจจึงถือได้ว่าเป็นแรงผลักดันอย่างหนึ่งที่จะส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรปฏิบัติตามอย่างเป็นระบบ และบรรลุเป้าหมายภายในองค์กรในที่สุด ซึ่งการใช้อำนาจในการบริหารงานนั้น ยังส่งผลไปยังความพึงพอใจของบุคคลในองค์กร และส่งผลไปยังการปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในองค์กร จนถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ในการทำงานร่วมกันภายในองค์กรใหญ่ ๆ ย่อมมีปัญหาที่แตกต่างกันไป แต่ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารองค์กร คือ

การบริหารบุคคล และบริหารงานควบคู่กัน โดยผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติตามด้วย จึงจะส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายต่อไป

ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่เห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ได้ทุ่มงบประมาณ ในแนวทางในการคัดเลือกดูแล และรักษาพัฒนาอย่างเต็มที่ย่อมส่งผลที่เป็นรูปธรรมที่ทำให้ พนักงานที่อยู่ในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดี มีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำงานอย่างทุ่มเท และพร้อมที่จะอุทิศให้กับองค์กรอยู่เคียงบ่าเคียงไหล่กันมานาน แต่ในทางกลับกันองค์กรที่มุ่งเน้นแต่ผลประโยชน์เพื่อให้ได้ผลกำไร โดยไม่ได้ให้ความสำคัญหรือใส่ใจต่อบุคลากรภายในองค์กร อาจจะส่งผลให้บุคลากรไม่มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ไม่มีความรักความผูกพัน ขาดความทุ่มเทกระตือรือร้นในการทำงาน และมีโอกาสที่จะออกไปแสวงหาองค์กรที่เหมาะสมต่อไป การดูแลรักษาและการสร้างให้บุคลากรภายในองค์กรให้มีความรัก ความเต็มใจและความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กร จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญมาเป็นอันดับแรก ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้สูญเสียบุคลากรที่มีฝีมือและมีคุณภาพ (ปริญญา สัตยธรรม, 2550, หน้า 1) จะเห็นได้ว่าทรัพยากรบุคคลนั้น สำคัญและมีความจำเป็นอย่างมาก ในการนำพาให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

ความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการบริหารการศึกษานั้นเป้าหมายสูงสุดของความสำเร็จในการดำเนินงานขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ในการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีและประทับใจ การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญเพราะความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้จะนำมาซึ่งข้อมูลสู่การพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ความเติบโตของหน่วยงานและส่งผลให้สังคมส่วนรวมมีคุณภาพที่ดีขึ้น จึงกล่าวได้ว่าความพึงพอใจมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ประกอบด้วย 1) ความสำคัญต่อผู้ให้บริการองค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึงความพึงพอใจต่อการบริการในด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการที่เป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของการบริการ เพราะข้อมูลดังกล่าวจะบอกถึงการประเมินความรู้สึกและความคิดเห็นที่มีต่อบริการที่ต้องการและวิธีการตอบสนองความต้องการ ซึ่งความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นตัวแปรสำคัญในการประเมินคุณภาพของการบริการ การนำเสนอการบริการที่ดีมีคุณภาพตรงกับความต้องการตามความคาดหวังย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อการบริการนั้นและมีแนวโน้มจะใช้บริการซ้ำอีกต่อไป โดยที่ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริการเป็นตัวชี้คุณภาพ

และความสำเร็จของงานบริการ เพราะการสร้าง ความพึงพอใจในงานให้กับผู้ปฏิบัติงานบริการ ย่อมทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย และตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อันจะนำมาซึ่งคุณภาพของการบริการที่ดี 2) ความสำคัญต่อผู้รับบริการประกอบด้วย ความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นตัวผลักดันคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะการนำเสนอการบริการที่เหมาะสมจะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจการบริการให้กับลูกค้าหลาย ๆ สถานการณ์ย่อมนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีตามไปด้วย ซึ่งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานช่วยพัฒนา 3) คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับว่าความพึงพอใจในงานมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในแต่ละองค์กร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540, หน้า 25)

จากข้อมูลดังกล่าว ในการใช้อำนาจของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความเชื่อมโยงและอาจสอดคล้องกัน ซึ่งปัญหาที่พบคือการใช้อำนาจของผู้บริหาร ในสถานศึกษาเอกชนและสถานศึกษาของรัฐบาล จะมีผลการใช้อำนาจที่มีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแต่ละโรงเรียนว่าเป็นไปในทิศทางใด หากว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารนั้นเหมาะสม ก็อาจส่งผลไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูให้ดีขึ้นได้ แต่หากมีการใช้อำนาจที่ไม่เหมาะสมริเกินความเหมาะสมนั้น ก็อาจมีการต่อต้าน ไม่พอใจ และส่งผลถึงการปฏิบัติงานของครูที่อาจเป็นไปอย่างไม่มีราบรื่นเช่นเดียวกัน ซึ่งผู้วิจัยได้พบปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อครู ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า เนื่องจากครูในบางส่วนมีการต่อต้าน ไม่เต็มใจทำงานให้ตรงตามเวลา และในบางกิจกรรมของโรงเรียนเกิดการทำงานร่วมกันที่ไม่เป็นระบบ เนื่องจากครูบางส่วนไม่พอใจและไม่เต็มใจในการจัดกิจกรรมหรือให้ความร่วมมือในกิจกรรมนั้นเท่าที่ควร

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดชลบุรี เนื่องจากว่าเพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารที่จะสามารถนำไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาต่อไปได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

คำถามของการวิจัย

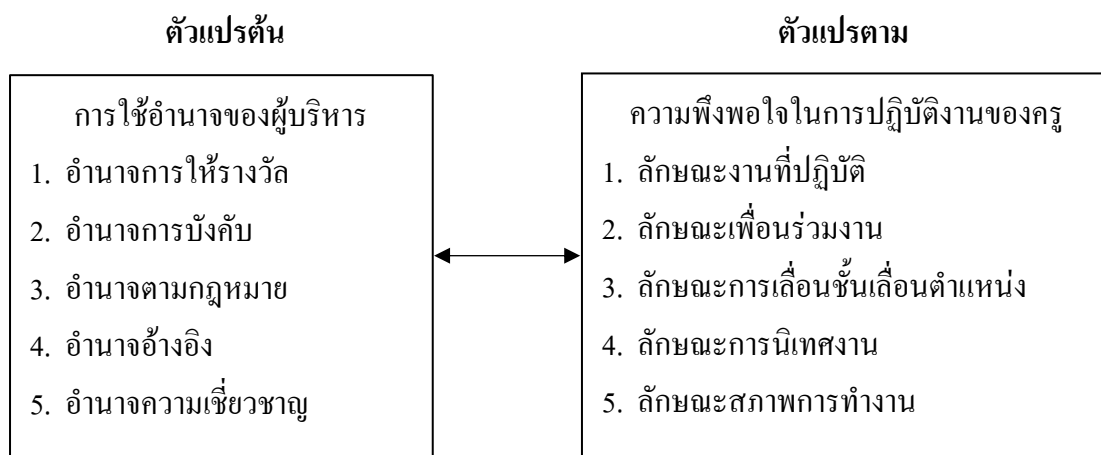
1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อยู่ในระดับใด
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดการใช้อำนาจตามแนวคิดพื้นฐานของ French and Raven (1968, pp. 259-270) เสนอไว้ 5 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Smith, Kendal and Hulin (1969) ซึ่งเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะเพื่อนร่วมงาน ลักษณะการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และทฤษฎีของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959, pp. 113-115) ลักษณะการนิเทศงาน และลักษณะสภาพการทำงาน มาเป็นกรอบแนวคิด ดังปรากฏในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการใช้อำนาจการบริหารของผู้อำนวยการ โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจของครูเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาความพึงพอใจของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี ต่อไป
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารที่จะสามารถนำไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาต่อไปได้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบข่ายเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะบทบาทการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหาร โดยใช้แนวคิดของ French and Raven (1968, pp. 259-270) เสนอไว้ 5 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ ส่วนด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีและแนวคิดของ Smith, Kendal and Hulin (1969) ซึ่งเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะเพื่อนร่วมงาน ลักษณะการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และทฤษฎีของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959, pp. 113-115) ลักษณะการนิเทศงาน และลักษณะสภาพการทำงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2561 จำนวน 92 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2561 โดยเทียบจำนวนประชากรกับขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามชั้นเรียน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน

3. ตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น คือ การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหาร 5 ด้าน ได้แก่

3.1.1 อำนาจการให้รางวัล

3.1.2 อำนาจการบังคับ

3.1.3 อำนาจตามกฎหมาย

3.1.4 อำนาจอ้างอิง

3.1.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี ได้แก่

3.2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3.2.2 ลักษณะเพื่อนร่วมงาน

3.2.3 ลักษณะการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

3.2.4 ลักษณะการนิเทศงาน

3.2.5 ลักษณะสภาพการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้คำนิยามศัพท์และจำกัดขอบเขตของคำบางคำ เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนที่มีการสื่อสารกัน ให้ความร่วมมือในงานต่าง ๆ ช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี

2. อำนาจ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง โดยอยู่ภายใต้คำสั่งหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด

3. การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้าน การใช้อำนาจด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย

3.1 อำนาจการให้รางวัล หมายถึง ผู้บริหารให้กำลังใจ มีการยกย่องชมเชยและให้รางวัล ตามโอกาสเหมาะสม พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม สนับสนุนผู้มีความสามารถ ให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่งเสริม และสนับสนุนครูให้มีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมอบเกียรติบัตร สำหรับครูที่ประสบความสำเร็จ

3.2 อำนาจการบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดกฎเกณฑ์ให้ครูปฏิบัติ ตามระเบียบข้อบังคับอย่างเหมาะสม พร้อมแจ้งให้ทราบถึงโทษ ที่จะเกิดจากการฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนชัดเจน มีการว่ากล่าวตักเตือนครู ในกรณีที่ครูกระทำผิด เล็กน้อย และสอบถาม หาข้อเท็จจริง และสาเหตุของความผิดเสมอ ก่อนที่จะใช้วิธีการลงโทษ

3.3 อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง ผู้บริหารออกคำสั่งมอบหมายงานให้ปฏิบัติงาน ตามความรู้ความสามารถของครูอย่างเหมาะสม ใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ภายในขอบเขตที่มี ออกคำสั่งโดยตรงเมื่อต้องการให้ครูปฏิบัติงาน โดยมีคำสั่งและมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์ อักษรให้ครูปฏิบัติตาม และให้อิสระกับครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

3.4 อำนาจอ้างอิง หมายถึง ผู้บริหารแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู มีการวางตนเหมาะสม และมีความประพฤติที่ดีงาม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต่อครู และมีการพูดสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้ครูทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ให้ความยุติธรรม และความเสมอภาคแก่ครูทุกคนในโรงเรียน และปกป้องสิทธิประโยชน์ของครูทุกคน

3.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานของ โรงเรียนอย่างมีระบบ มีการตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้ดี มีความรอบทางวิชาการ และรอบรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการจัดกิจกรรมหรือ จัดทำโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์สำหรับโรงเรียน แนะนำแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความชอบหรือเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ตามคำสั่ง หรืองานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ ด้วยความตั้งใจ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

4.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถได้ปฏิบัติงานที่มีการกระจายงาน และมีขั้นตอนที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้ หลายประเภท เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเป็น อย่างดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย

4.2 ลักษณะเพื่อนร่วมงาน หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ปฏิบัติ และเสียสละให้ความร่วมมือต่อส่วนรวม ด้วยความเต็มใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานต่อส่วนรวมด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และจริงใจ มีความเป็นมิตรที่ดี และสามัคคีกันอย่างแท้จริง มีความร่วมมือในการสื่อสาร ประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นกันเองในการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

4.3 ลักษณะการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง ส่งเสริมแนวความคิด เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานในการปฏิบัติงาน โดยมีการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมหรือสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ มีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม และได้รับคำยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

4.4 ลักษณะการนิเทศงาน หมายถึง ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ เสนอแนวคิด ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน และกำหนดแนวทางการช่วยเหลือในด้านวิธีการสอนได้อย่างเหมาะสม มีการส่งเสริม และยอมรับแนวความคิดที่สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีการจัดการอบรม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และได้รับการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

4.5 ลักษณะสภาพการทำงาน หมายถึง สถานศึกษามีบรรยากาศที่ช่วยกระตุ้นให้อยากปฏิบัติงาน ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม มีเทคโนโลยี และสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีวัสดุ อุปกรณ์ที่ส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานเหมาะสมเพียงพอ และมีห้องทำงานแบ่งเป็นสัดส่วน และสะดวกต่อการปฏิบัติงานของแต่ละคน

5. ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน ซึ่งเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ใช้อำนาจต่าง ๆ ในการควบคุม ดูแล และแบ่งงานให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน

6. ครู หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

7. โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตั้งอยู่ที่ 65/1 หมู่ 2 ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

8. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ รับผิดชอบงานธุรการและสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการ เสนอแนะนโยบายยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน

ต่อคณะกรรมการ ส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อประกัน
คุณภาพการศึกษาเอกชน และประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน รวมไปถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่
คณะกรรมการมอบหมาย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสาร บทความ รวมไปถึงงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการอ้างอิงและศึกษา โดยได้นำเสนอตามหัวข้อสำคัญดังต่อไปนี้

1. ระบบการจัดการบริหารของโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี
2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจ
3. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระบบการจัดการบริหารของโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี

โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จัดอยู่ในประเภทโรงเรียนขนาดใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ 65/1 หมู่ 2 ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000 มีจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ประถมศึกษา) การบริหารจัดการศึกษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาทุกปีการศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประเมินผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ปีละครั้ง (โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี, 2561)

โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี ได้จัดการบริหารโรงเรียน โดยจัดโครงสร้างการบริหารงาน แบ่งเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายวิชาการ คือมีการบริหารจัดการทางด้านวิชาการภายในและภายนอกโรงเรียน มีหน้าที่ในการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนสู่มาตรฐานคุณภาพระดับสากล ซึ่งฝ่ายวิชาการจะประกอบไปด้วยงานกลุ่มสาระ งานบริหารหลักสูตร งานพัฒนานุเคราะห์ งานประกันคุณภาพ งานวัดผลประเมินผล กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน งานวิเคราะห์/วิจัย และงานห้องสมุด
2. ฝ่ายปกครอง เป็นการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับแนวพระราชดำริตามแนวนโยบาย และปรัชญาของโรงเรียน โดยเน้นที่การพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม ทั้งของครูและนักเรียน ให้เป็นผู้ประพฤติดี มีการแสดงออกด้านบุคลิกภาพที่เหมาะสม ซึ่งฝ่ายปกครองจะประกอบไปด้วย

งานพัฒนาพฤติกรรมนักเรียน งานเวรบริการ งานส่งเสริมคุณธรรม/ จริยธรรม งานดูแลช่วยเหลือ
นักเรียน และงานป้องกันยาเสพติด

3. ฝ่ายบริการ เป็นการประสานงานให้ความช่วยเหลือวางแผนในการพัฒนา ปรับปรุง
ซ่อมแซม อาคารสถานที่ และระบบสาธารณูปโภคให้มีความพร้อมต่อการใช้งาน ประสานงาน
และอำนวยความสะดวกในการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ภายใน โรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย
งานประชาสัมพันธ์ งานอาคารสถานที่ งาน โสตทัศนูปกรณ์ งานบริการความปลอดภัย
งานสาธารณูปโภค งานโภชนาการ งานพยาบาล และงานจราจร

4. ฝ่ายธุรการ/ การเงิน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ และงานสารบรรณของ
กองนโยบายและแผน โดยดำเนินเกี่ยวกับงานเอกสาร ลงทะเบียนรับ-ส่ง หนังสือราชการ
ทั้งหนังสือราชการภายนอก และหนังสือราชการภายใน ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ
ซึ่งจะประกอบด้วย งานทะเบียนครู/ นักเรียน งานบุคลากร งานบัญชี งานการเงิน/ จัดซื้อ งานพาหนะ
และงานสารบรรณ

จากที่กล่าวมานั้น สรุปว่า โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี มีการจัดระบบในการบริหารได้
เป็นสัดส่วน มีการแบ่งหน้าที่ได้ชัดเจนทำให้ในการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ รวมไปถึงการพัฒนา
คุณภาพเป็นไปในทางที่ดี

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจ

ความหมายของอำนาจ

อำนาจถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งในการบริหาร ในการบริหารและพัฒนาองค์กรให้เป็นที่
ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องใช้อำนาจที่มีในการบริหารจัดการ
ควบคุมและดูแลสมาชิกในองค์กรให้ปฏิบัติตามตามหน้าที่ของแต่ละบุคคล เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนา
และระบบการปฏิบัติงานนั้น ๆ เกิดประสิทธิภาพในมากขึ้นด้วย ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมาย
ไว้อย่างหลากหลาย สรุปได้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 1412) ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ หมายถึง สิทธิ เช่น
มอบอำนาจอิทธิพลที่จะบังคับให้ผู้อื่นต้องยอมทำตามไม่ว่าจะด้วยความสมัครใจหรือไม่ หรือความที่
สามารถบันดาลให้เป็นที่ไปตามประสงค์ เช่น อำนาจบังคับของกฎหมาย อำนาจบังคับบัญชา
ความสามารถหรือสิ่งที่สามารถทำหรือบันดาลให้เกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ เช่น อำนาจคุณพระศรีรัตนตรัย
อำนาจสิ่งศักดิ์สิทธิ์ กำลัง เช่น อำนาจจิต อำนาจฝ่ายสูง อำนาจฝ่ายต่ำ ความรุนแรง เช่น
ชอบใช้อำนาจ การบังคับบัญชา เช่น อยู่ใต้อำนาจการบังคับ เช่น ขออำนาจศาล อำนาจบาตรใหญ่ (น.)
อิทธิพลที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือระเบียบเป็นต้น ที่บังคับให้ผู้อื่นยอมทำตาม

Yukl (2006, p. 148) ได้สรุปไว้ว่า อำนาจ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นให้มีพฤติกรรมตลอดจนทัศนคติไปในทิศทางที่ต้องการ

Hersey and Blanchard (1993, p. 220) ได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า อำนาจเป็นศักยภาพของผู้นำที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามและมีความผูกพันกับผู้นำ

Gordon (1996, p. 359) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ (Power) หมายถึง ศักยภาพหรือความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้กระทำการตามทิศทางที่ตนเองปรารถนาได้

สมุทร ชำนาญ (2556, หน้า 39) ได้กล่าวถึงความหมายของอำนาจไว้ว่า เป็นความสามารถเฉพาะตัวบุคคล ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีกฎหมายรองรับ เป็นความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยปราศจากการต่อต้านอำนาจพลังงานที่สามารถใช้ทั้งในและนอกองค์กร

อวยชัย จาคูพันธ์ (2554, หน้า 15) สรุปความหมายของอำนาจว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลทำให้คนอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งที่ต้องการ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ธร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 110) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า อำนาจเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำในตนเองนำสมาชิกในองค์กรให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพไม่ได้ใช้กฎระเบียบ หรืออำนาจที่กำหนดไว้ในการบริหาร ส่วนอำนาจหน้าที่นั้นผู้นำจะต้องใช้ภาวะผู้นำตนเองกับกฎระเบียบขององค์กรนั้น ๆ นำพาสมาชิกให้ปฏิบัติตาม

ดวงพร ว่องสุนทร (2556, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของอำนาจไว้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ในการชักจูง เชิญชวน โน้มน้าว หรือบังคับให้ผู้อื่นกระทำการบางอย่างให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตนเองกำหนด โดยที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน โดยปราศจากการต่อต้าน หรืออคติ

จากข้อสรุปที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า อำนาจ หมายถึง สิทธิ หน้าที่ของบุคคลที่มีตำแหน่งหรือมีอิทธิพลสูงกว่าผู้อื่น ซึ่งการใช้อำนาจก็เปรียบเสมือนการใช้เครื่องมือในการบริหาร ควบคุมสมาชิกภายในองค์กรให้ปฏิบัติตาม ทั้งนี้จะด้วยความเต็มใจหรือไม่ก็ตาม ถือได้ว่าอำนาจมีพลังบางอย่างที่สามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และผู้บริหารจะต้องใช้อำนาจให้เหมาะสมกับการบริหารงาน เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ต่อไป

ความสำคัญของอำนาจ

อำนาจ ถือได้ว่าสำคัญและจำเป็นกับทุก ๆ องค์กร หากผู้บริหารรู้จักใช้ให้เหมาะสมและเข้าใจถึงอำนาจที่แท้จริงนั้น ก็จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพาให้องค์กรพัฒนาขึ้นต่อไป

Mitchell, Hopper, Daniels, Falvy and Ferris (1998, p. 500 อ้างถึงใน ดวงพร ว่องสุนทร, 2556, หน้า 14) กล่าวว่าไว้ว่า เมื่อคนเราได้รับอำนาจและมีการใช้อำนาจนั้น มักจะมองตนเองในทางที่ดี ในขณะที่เดียวกัน จะมองผู้ใต้บังคับบัญชาในเชิงลบ และอาจทำให้ผู้บังคับบัญชามีการตรวจสอบ และควบคุมลูกน้องมากขึ้น ลดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีความห่างเหินหรือแปลกแยกทางสังคมเพิ่มขึ้น

จุมพล หนีมพานิช (2547, หน้า 95-97 อ้างถึงใน ดวงพร ว่องสุนทร, 2556, หน้า 12) กล่าวว่า คุณลักษณะของอำนาจประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ๆ ดังนี้

1. มีความสัมพันธ์ (Relation) หมายถึง อำนาจของบุคคลหนึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลมีความสัมพันธ์กันทางสังคม
2. มีลักษณะของการพึ่งพา (Dependence) หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งมีอำนาจเหนือบุคคลหนึ่ง เนื่องมาจากการที่บุคคลหนึ่งต้องพึ่งพาอีกบุคคลหนึ่งนั่นเอง
3. มีลักษณะของความน่าจะเป็น (Probability) หมายถึง ความเป็นไปได้หรือความน่าจะเป็นที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะปฏิบัติตามผู้ที่ใช้อำนาจ
4. มีการขยายเขตอำนาจ (Power expansion)
5. มีระดับหรือขั้นของอำนาจ (Degree) ซึ่งสามารถรับรู้ได้โดยบุคคลอื่น
6. มีการแลกเปลี่ยนหรือมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน
7. มีความเฉพาะเจาะจง (Specificity) คือ อำนาจมักเป็นเรื่องเฉพาะเจาะจงต่อประเด็นใดประเด็นหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

ดวงพร ว่องสุนทร (2556, หน้า 14) ได้สรุปคุณลักษณะและความสำคัญไว้ว่า อำนาจมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้อำนาจเพื่อทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ แต่การใช้อำนาจต้องมีคุณธรรมและความเมตตา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา เชื่อมั่น ยอมรับ และยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

Bierstedt (1974 อ้างถึงใน สุพิชชา มากะเต, 2558, หน้า 17) กล่าวว่าไว้ว่า อำนาจจะเป็นสิ่งที่ต้องการสำหรับการริเริ่มรวมกันเป็นกลุ่มเป็นประการแรก เพื่อประกันความคงอยู่ของกลุ่ม และทำให้บรรทัดฐานของกลุ่มมีผลใช้บังคับ ถ้าปราศจากอำนาจแล้วก็จะไม่มีองค์การและไม่มีความเป็นระเบียบ

สุพิชชา มากะเต (2558, หน้า 18) ก็ได้กล่าวสรุปไว้ว่า อำนาจเป็นบรรทัดฐานที่ทำให้องค์การมีระเบียบ บุคคลโดยทั่วไปอาจจะมีความอำนาจหรืออำนาจหน้าที่เพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งก็ได้ แต่สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่บริหารองค์การแล้ว จะต้องมีความอำนาจหน้าที่และอำนาจ เพราะอำนาจเป็นพลังที่ซ่อนเร้น (Latent energy) ที่ช่วยให้บุคคลสามารถใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปว่า อำนาจมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน ไม่ว่าจะป็นหน่วยงานขนาดเล็กหรือใหญ่ ก็ล้วนต้องใช้อำนาจในการบริหารงาน เพราะการทำงานภายในองค์กรจะต้องใช้ความรู้ความสามารถที่ต้องกำกับ ควบคุม กำหนดแนวทางและข้อปฏิบัติ และกระจายงานออกไปเป็นกฎ ข้อบังคับที่ต้องใช้ร่วมกันอย่างมีระบบ และทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องปฏิบัติตามอย่างไม่มีเงื่อนไข

การกระจายอำนาจ

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนมีความสามารถและอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 อ้างถึงใน จินตนา กุมภา, 2558, หน้า 9)

1. ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ (School base decision making) เป็นแนวคิดมุ่งให้โรงเรียนเป็นอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การมีส่วนร่วม (Participation) กำหนดให้บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการศึกษามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการแสดงความคิดเห็นหรือร่วมกำกับดูแล เป็นต้น
3. การกระจายอำนาจ (Decentralization) การกระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ
4. ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (Accountability) มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและภารกิจของผู้รับผิดชอบ หลักความรับผิดชอบนี้ถือว่าใครได้รับมอบหมายหน้าที่ใดต้องรับผิดชอบทำงานนั้นให้เกิดผลดีที่สุด และต้องสามารถตรวจสอบผลสำเร็จได้ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น

รัฐบาลในสมัยพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ ได้แถลงนโยบายการศึกษาต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 ว่า เร่งรัดปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ มุ่งมั่นที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาของประชาชนให้กว้างขวางและทั่วถึง โดยคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ เสริมสร้างความตระหนักในคุณค่าของเศรษฐกิจพอเพียง ความสามัคคีกัน สันติวิธี วิถีประชาธิปไตย พัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษา

การจัดการศึกษาจะเน้นการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคเอกชน เพื่อให้การศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้สู่สังคม คุณธรรม คุณภาพสมรรถภาพและประสิทธิภาพ และหนึ่งในนโยบายนั้น คือ การจัดการศึกษา จะเน้นการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา ด้วยเหตุนี้กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดมาตรการเพื่อนำนโยบายการกระจายอำนาจไปสู่การปฏิบัติ 5 มาตรการ ดังนี้ (ลำพงษ์ จันทรดวง, 2552, หน้า 11 อ้างถึงใน จินตนา กุมภา, 2558, หน้า 9-10)

มาตรการที่ 1 จัดระบบการกระจายอำนาจด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรการที่ 2 พัฒนาผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูแกนนำของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและขยายผลได้เต็มที่

มาตรการที่ 3 นำร่องการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีศักยภาพและความพร้อมในทุกเขตพื้นที่

มาตรการที่ 4 เปลี่ยนสถานะอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นส่วนราชการและมีศักยภาพและความพร้อมเป็นสถาบันอุดมศึกษา ในกำกับของรัฐตามความสมัครใจของแต่ละแห่ง

มาตรการที่ 5 จัดระบบการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาตามหลักการบริหารที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

การใช้อำนาจของผู้บริหารควรใช้หลักการ แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับครูและบุคลากรให้เหมาะสม เพื่อส่งผลให้สถานศึกษาพัฒนาก้าวหน้า ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

ดวงพร ว่องสุนทร (2556, หน้า 28) ได้ให้ข้อสรุปการใช้อำนาจของผู้บริหารไว้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม อาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจะตระหนักและศึกษาทำความเข้าใจในเรื่องของการใช้อำนาจให้ดี ควรใช้อำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์และเกิดความยุติธรรม ทั้งนี้เพราะการใช้อำนาจอย่างไม่ระมัดระวัง ไม่รอบคอบหรือละเว้นมิใช้อำนาจในบางกรณี จะทำให้เกิดความขัดแย้ง บาดหมาง หรือเกิดอุปสรรคต่าง ๆ ต่อการพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรใช้อำนาจให้เหมาะสมจะเป็นการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้อง ตรงตามทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

Yukl (2006, p. 149) ได้พบว่า การใช้อำนาจในองค์กรมีหลายทาง โดยให้ความเห็นว่า เมื่อผู้ใช้อำนาจแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองการใช้อำนาจดังกล่าว ใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. เกิดความผูกพัน (Commitment) เป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกิดจากการยอมรับ เลื่อมใสศรัทธาต่อผู้นำและพยายามเลียนแบบอย่างผู้นำ แรงจูงใจในงานสูง ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดมั่นให้ความสำคัญในตัวผู้นำสูง ทำให้ใช้ความพยายามในการทำงานที่จะเอาใจใส่มากเป็นพิเศษ เพื่อให้งานสำเร็จเป็นอย่างดี โดยไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อยแต่ประการใด ทั้งนี้เพื่อให้เป็นที่ถูกใจผู้นำ ของตน

2. ยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยอมปฏิบัติตาม คำสั่งตามที่ต้องการ ครอบงำที่การทำงานตามคำสั่งนั้นไม่ให้เกิดต้องใช้ความพยายาม พลังงาน และเวลาเพิ่มมากขึ้นเป็นพิเศษจากที่กำหนดไว้ตามปกติ เช่น ปฏิเสธที่จะทำงานล่วงเวลาโดยผลัดไป ทำในวันต่อไป เป็นต้น

3. ต่อด้าน (Resistance) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต่อสู้ คัดค้านต่อ คำสั่งหรือความต้องการของผู้นำ ซึ่งอาจแสดงออกด้วยการวางเฉยไม่ปฏิบัติตามหรือการทำงานนั้น ช้าลง หรือการทิ้งงานเพื่อไม่ให้งานเสร็จตามที่หัวหน้าต้องการ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ตอบสนองต่อการใช้อำนาจ

แบบของอำนาจที่ใช้	การตอบสนองที่เป็นไปได้ของผู้ใต้บังคับบัญชา		
	เกิดความผูกพัน	ยอมปฏิบัติตาม	ต่อด้าน
1. อำนาจจากการอ้างอิง (Referent power)	มีโอกาที่จะเกิดมากที่สุด (ถ้าเชื่อว่าคำสั่งนั้น มีความสำคัญต่อผู้นำ)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าเชื่อว่าคำสั่งนั้น ไม่มี ความสำคัญต่อผู้นำ)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าหากคำสั่งนั้นจะก่อ ความเสียหายต่อผู้นำ)
2. อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert power)	มีโอกาสจะเกิดที่สุด (ถ้าคำสั่งมีลักษณะ เกี่ยวข้องลุ่มและ ผู้ใต้บังคับบัญชากับ ผู้นำมีเป้าหมาย ร่วมกัน)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าคำสั่งมีลักษณะ เกี่ยวข้องลุ่มแต่ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มี ส่วนรับต่อเป้าหมาย ของผู้นำ)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าผู้นำแสดงความ หยิ่งยโสและดูถูกเหยียดหยามหรือ กรณีผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เห็นด้วยกับ เป้าหมายงาน)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แบบของอำนาจที่ใช้	การตอบสนองที่เป็นไปได้ของผู้ใต้บังคับบัญชา		
	เกิดความผูกพัน	ยอมปฏิบัติตาม	ต่อต้าน
3. อำนาจตาม กฎหมาย (Legitimate power)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าใช้คำสั่งอย่างสุภาพ และเหมาะสม)	มีโอกาสเกิดมากที่สุด (ถ้าเห็นว่าคำสั่งขอ หรือคำสั่งนั้นชอบ ด้วยกฎหมาย)	มีโอกาสเป็นไปได้ (เมื่อสั่งด้วยท่วงทียโส และคำสั่งไม่เหมาะสม)
4. อำนาจการให้ รางวัล (Reward power)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าใช้อย่างชาญฉลาด และเป็นการส่วนตัว)	มีโอกาสเกิดมากที่สุด (ถ้าใช้กลไกที่ไม่ใช่ เป็นการส่วนตัว)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าใช้เชิงหลอกล่อ และไม่ให้เกียรติ)
5. อำนาจบังคับ บัญชา (Coercive power)	มีโอกาสเกิดน้อยที่สุด	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้า ใช้เชิงการช่วยเหลือ และไม่ใช้วิธีการ ลงโทษ)	มีโอกาสเกิดมากที่สุด (ถ้าใช้เชิงปฏิบัติ หรือเล่ห์เหลี่ยม)

นอกจากนี้ วิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ฟิงมี French and Raven (1968, pp. 259-270) เสนอไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. อำนาจการให้รางวัล (Reward power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา รับรู้ว่าคุณบริหารสามารถจะให้รางวัลแก่เขาได้ รางวัลนี้อาจเป็น เงิน สิ่งของ โอกาส ความสะดวก ในการทำงาน หรือคำชมเชยก็ได้ ประสิทธิภาพของรางวัลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล แต่ละคนด้วย หากสิ่งที่คุณจะได้รับไม่สามารถสนองความต้องการของเขาได้ในขณะนั้น ถือได้ว่า ไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาใช้รางวัลให้สอดคล้องกับความต้องการของ บุคคลแต่ละคนด้วย

2. อำนาจการบังคับ (Coercive power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา รับรู้ว่าจะได้รับโทษที่ผู้บริหารขู่ไว้ ถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการความศักดิ์สิทธิ์ของอำนาจ ชนิดนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารับรู้ ว่า โทษที่เขาจะได้รับจากการไม่ยอมทำตามนั้น สูงกว่าผลเสียที่เกิดจากการยอมทำตามแค่ไหน เช่น พนักงานบริษัททราบว่าจะเลิกงานก่อนเวลา แต่ละครั้งจะถูกตัดเงินเดือน 50 บาท ถ้าหากพิจารณาเห็นว่าการทำงานก่อนเวลาครั้งหนึ่ง จะทำให้ได้ผลประโยชน์เป็นเงินถึง 500 บาท การข่มขู่ว่าจะตัดเงินเดือนแค่นั้นก็อาจจะไม่มีความหมาย

หรือครูน้อยซึ่งเป็นหัวใจของครูกลุ่มหนึ่ง ต้องขัดคำสั่งของครูใหญ่ที่ชอบด้วยเหตุผล เมื่ออยู่ต่อหน้าลูกสมุนทั้ง ๆ ที่รู้ว่าการทำเช่นนั้นจะได้รับโทษ แต่ก็มีน้ำหนักน้อยกว่าความเสียหน้า เสียศักดิ์ศรีอันเกิดจากการทำตามครูใหญ่

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา รับรู้ว่าคุณบริหารมีสิทธิตามกฎหมาย หรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีของหน่วยงาน หรือสังคม ที่จะกำหนดให้เขามีพฤติกรรมใดได้บ้าง พลังอำนาจชนิดนี้มีความหมายกว้างขวางกว่าพลังอำนาจที่มาจากตำแหน่ง (Authority) ซึ่งเรารู้จักกันดีอยู่แล้วอีกด้วย เช่น การที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารับปากว่าจะช่วยทำงานและครูยอมทำตามที่ผู้บริหารกำหนด หรือมอบหมายให้ทำทั้ง ๆ ที่งานนั้นอยู่นอกเหนืออำนาจตามตำแหน่ง แต่ยอมทำเพราะเห็นว่าไม่ควรเสียคำพูด กรณีนี้ก็จัดเป็นการทำตามเพราะพลังอำนาจตามกฎหมายนี้ด้วยเช่นกัน

4. อำนาจอ้างอิง (Referent power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียว เป็นพวกเดียวกับผู้บริหาร หรือเกิดจากการที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปรารถนาที่เอาอย่างผู้บริหาร ความแข็งของพลังอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกและความปรารถนา ดังกล่าวแล้วของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยแค่ไหน ผู้บริหารที่มีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นศิษย์เก่าสถาบันเดียวกัน สืบเดียวกัน ศิษย์อาจารย์เดียวกัน บวชบรรพชาเดียวกัน คนบ้านเดียวกัน และไม่มีสาเหตุขัดแย้งกันมาก่อน ย่อมมีพลังอำนาจทางสังคมชนิดนี้ขึ้น หรือผู้บริหารที่มีลักษณะท่าทางเป็นที่น่าประทับใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอยากเอาอย่าง ก็จะเกิดพลังอำนาจนี้เช่นกัน

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา รับรู้ว่าคุณบริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถหรือมีความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในงานที่หน่วยงานนั้น ๆ รับผิดชอบอยู่ สามารถให้คำแนะนำได้ถูกต้อง ความแข็งของพลังอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับปริมาณความรู้ ความชำนาญที่ผู้บริหารมีเหนือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตั้งขึ้น ซึ่งโดยมากแล้วก็มักเอาตัวผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นเกณฑ์อิทธิพลของพลังอำนาจนี้มักทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางปัญญา (Cognitive) ในผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ ยังมีอิทธิพลทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับในความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ หรือเปล่าอีกด้วย ความคงทนของความรู้ความคิด หรือพฤติกรรมอื่นเกิดจากการมีพลังอำนาจชนิดนี้จะคงอยู่

จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่า การใช้อำนาจในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องใช้อำนาจอย่างเหมาะสม กระจายอำนาจอย่างเป็นระบบ ไม่ใช้อำนาจในทางที่ผิดหรือใช้เกินที่ขอบเขตกฎหมายกำหนด ซึ่งในการใช้อำนาจมาบริหารงานเป็นผลดีที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เกิดการพัฒนาทั้งกับครูและบุคลากรรวมไปถึงสถานศึกษามีประสิทธิภาพและ

ประสบผลสำเร็จในที่สุด และการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีการใช้อำนาจตามแนวคิดพื้นฐานของ French and Raven (1968, pp. 259-270) ซึ่งเสนอไว้ 5 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาพึงมีและใช้อำนาจอย่างเหมาะสม

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามและความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลากหลาย ดังนี้

Morse (1955, p. 27) ให้ความหมายไว้ว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความเครียดในการทำงาน ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีพื้นฐานเกิดมาจากความต้องการของมนุษย์ที่ไม่ได้รับการตอบสนอง จึงทำให้เกิดความเครียด ในขณะที่เดียวกันการได้รับการตอบสนอง ความต้องการจะสามารถลดความเครียดได้ และจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

Strauss and Sayless (1960 อ้างถึงใน เจนจิราพร รอนไพริน, 2558, หน้า 7-8) ให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ตนปฏิบัติและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และความพอใจที่จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่องานนั้นให้ผลตอบแทน ทั้งทางวัตถุและจิตใจ ทั้งยังสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้ด้วย

Applewhite (1965, p. 8) ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่าเป็นความสุขความสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากหน่วยงานร่วมกันและมีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความพึงพอใจในรายได้ที่ตนได้รับจากหน่วยงาน

ฉันทฐา กริหิรัญ (2550, หน้า 11) สรุปความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ เป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มนชัย อรพิมพ์ (2550 อ้างถึงใน พรภักดิ์ รุ่งมงคลทรัพย์, 2556, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกต่องานที่ทำอยู่ และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

และคำตอบแทน ซึ่งมีผลต่อบุคคลทำให้เกิดแรงกระตุ้นต่อการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มุ่งมั่นสร้างสรรค์ให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

อัจจิมา หอมระรื่น (2552 อ้างถึงใน พรภักดิ์ รุ่งมงคลทรัพย์, 2556, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึงทัศนคติ หรือ ความรู้สึกชอบ หรือ ไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงาน และผลของความไม่พึงพอใจ จะทำใ้บุคคลเกิดความรู้สึก โดยแสดงออกมาเป็น ความสนใจกระตุ้นเตือน เต็มใจ สนุกกว่าเรื่งกับงานที่ทำ และมีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นทำงาน จนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554, หน้า 10) สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขากระทำอยู่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนอง เขาจะมีความกระตุ้นเตือนในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานด้วยความอุตสาหะพยายาม แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองเท่าที่ควร ก็จะเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกของบุคคลที่จะแสดงออกมาทางความรู้ ความสามารถที่มีส่งไปยังการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ฉะนั้น ความพึงพอใจของมนุษย์มักมีผลต่อการกระทำ และพฤติกรรมต่าง ๆ เสมอ การปฏิบัติงานภายในองค์กรใหญ่ ๆ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคล เพื่อเกิดความผูกพันในการทำงาน ความตั้งใจและกระตุ้นเตือนที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจนถึงประสบผลสำเร็จ หากแต่องค์กรขาดความพึงพอใจของบุคคลลง ก็อาจส่งผลใ้บุคคลที่ปฏิบัติงานนั้นไม่มีความกระตุ้นเตือนในการปฏิบัติงานและอาจส่งผลใ้ห้องค์กรมีการพัฒนาล่าช้า

ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532, อ้างถึงใน เรณู สุขฤกษ์กิจ, 2554, หน้า 11) ได้สรุปความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. การรับรู้ในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำใ้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำใ้ห้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ฉันทฐา กริหิรัญ (2550, หน้า 12) ได้สรุปความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้น เกิดความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น การเพิ่มผลผลิตสูงขึ้น เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน เพราะหากเกิดการต่อต้าน ไม่ชอบ ไม่ต้องการ ไม่เต็มใจแล้วนั้น ก็อาจส่งผลให้การทำงานเกิดข้อผิดพลาด มีปัญหา และอาจเกิดความล้มเหลวในการประสบความสำเร็จของระบบงานหรือองค์กรนั้น ๆ ได้โดยง่าย เช่นกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีองค์ประกอบหรือปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เพื่อให้เกิดแรงผลักดันต่าง ๆ ที่เป็นไปในเชิงบวก ส่งผลไปยังการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และมีคุณภาพ และนักวิชาการก็ได้กล่าวถึงไว้ ดังนี้

Cooper (1958, pp. 31-33) กล่าวไว้ว่า การมีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน สภาพการทำงานที่ดี และสถานที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับองค์การและเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์การด้วย

Herzberg et al. (1959, pp. 113-115) ได้ศึกษาค้นคว้าเมื่อประมาณปี ค.ศ. 1959 โดยวิธีการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร 200 คนจากภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมที่เมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลเวเนีย สหรัฐอเมริกา ได้ข้อสรุปว่า คนเรามีความต้องการที่แยกจากกัน โดยอิสระอยู่ 2 ประเภทที่ไม่ขึ้นอยู่ระหว่างกันและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในการทำงาน ด้วยการค้นพบว่า เมื่อคนมีความรู้สึกไม่พอใจต่องานก็จะพุดถึงสภาพแวดล้อมการทำงานในทางลบ เมื่อคนมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานพวกเขาจะพุดถึงงานในทางบวก Herzberg ได้จำแนกประเภทของสองปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ประเภทปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจคนให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนประเภทปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่อยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานและทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) มี 5 ประการคือ

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งนั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกละพอใจในผลงานที่ทำสำเร็จนั้นเป็นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานผู้มาขอคำปรึกษาและจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำหรือเป็นลักษณะงานที่ทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีมีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนระดับขั้นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมได้รับการฝึกอบรมและดูงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) มี 9 ประการ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้ก้าวหน้าในอนาคต (Possibility growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation superior, subordinate, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิภิกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

2.5 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปกครอง ไม่มีอคติยุติธรรมรวมทั้งมีความสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

2.6 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2.7 สภาพเงื่อนไขในการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุณหภูมิหรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายที่ทำงานไปในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.9 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

Smith, Kendal and Hulin (1969 อ้างถึงใน จินตนา กุมภา, 2558, หน้า 21) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลโดยทั่วไปมี 5 ด้าน คือ

1. ลักษณะงาน (Work itself) ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน เป็นต้น
2. รายได้ (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ และวิธีการจ่ายเงินของหน่วยงาน
3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ได้แก่ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
4. การบังคับบัญชา (Supervision) ได้แก่ รูปแบบของการบังคับบัญชา การให้คุณให้โทษ การใช้เทคนิคในการบริหาร ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และทักษะการบริหารของผู้บริหาร
5. เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) หมายถึง ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมิตรภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2544, หน้า 47 อ้างถึงใน สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร, 2553, หน้า 24-25) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาไม่ได้สอนให้คนมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเท่านั้น สิ่งที่ได้มาพร้อมกับการมีความรู้ คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-solving) หมายถึง การริเริ่มคิดหรือการคิดได้ในการแก้ปัญหา ซึ่งจะพิจารณาคิดอย่างเป็นระบบในเรื่อง การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมินค่า (Evaluating) ความมีเหตุผลในการคิดสร้างสรรค์ (Creating reason) และการสรุปเหตุผลของแนวทางในการแก้ปัญหา พิจารณาได้เป็น 2 มิติ คือ ขึ้นอยู่กับสภาพปัจจัย

ที่เอื้อต่อการแก้ปัญหาว่ามีอิสรต่อความคิดในการแก้ปัญหาหรือไม่ หรือขึ้นอยู่กับชนิดของความคิด (Type of Thinking) เพื่อแก้ปัญหา ถือว่าเนกาทีฟท้าทายให้คิด (Thinking Challenge) ที่จะเอาชนะปัญหานั้น ๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 123-129 อ้างถึงใน สุพิชญา อูร์เคนทร์เนตร, 2553, หน้า 20-24) ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors)
2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job)
3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by management)

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน มีดังนี้

1.1 ประสบการณ์จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่าจะงานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วย ว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีผลที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ปกติ เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เชวณปัญหา ปัญหาเรื่องเชวณปัญหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชวณปัญหากับ

ความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะของงานบางอย่าง พบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานที่มีเชาวน์ปัญญาในระดับสูง แต่งานที่ทำเป็นงานประจำ พบว่ามักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงาน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

1.7 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนักจากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้น พบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงาน และพนักงาน ลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงานนั้น อยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้ไม่มีความเที่ยงตรง อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจน ก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า เงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนัก ที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับความสามารถ หารปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัย ตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้ทำงาน

2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่ทำงานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับ ลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบเงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกัน จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่า ถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน ในสภาวะ ที่เศรษฐกิจดีมีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้น ตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงาน สูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณา ควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินใจด้วย ในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญ ของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมา ความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพ ก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่า หน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกัน ได้ดีกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทาง ไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีรถติดและเหนื่อยเนื่องจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจ ในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่ง แต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่งสภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัวและ การสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลาานาน

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้ เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิด ความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมาย ของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ขอมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ ยังพบว่า งานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร สภาพการณ์ควบคุม จะง่ายขึ้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่

3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปลงจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงานคือ มีการจ้างงานตลอดชีวิต (Life long employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการมั่นคงของงานปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหวความมั่นคงในงาน ถือว่าเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถไม่ทำงานที่หนัก และมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาทีหลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน แต่ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับ อาจจะเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชย และสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญ สำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน มีความสำคัญน้อย สำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยกว่า อาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่าง

มีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยาก และอีกอ้ออำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมาย เรื่องสถานการณ์ และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานจึงมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงานด้วยเช่นกัน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้า ในปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การนิเทศงานก็คือ การชี้แนะในการทำงาน จากหน่วยงานตั้งนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษากรณีฮอร์ธอร์น พบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงาน ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวดสารจากบริษัท หน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในความสามารถ และความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สุรเชษฐ์ ผลการค้นคว้า (2552, หน้า 25-26) เสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 9 องค์ประกอบ คือ

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง สิ่ง que แสดงให้เห็นถึงกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การและแสดงถึงความสัมพันธ์ในลักษณะต่าง ๆ ของหน่วยงานในองค์การ

2. ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือตรงกับตำแหน่งสายงานหรือไม่เป็นงานประจำปีหรือชั่วคราวมีปริมาณมากหรือน้อย เป็นงานที่น่าสนใจทำท่าย่างหรือยาก

3. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบ

4. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในงานให้บรรลุผลสำเร็จ

5. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาต่อ การดูงาน และฝึกอบรมรวมถึงความมั่นคงที่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย

6. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ทางสำนักงานจัดหาไว้ให้ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงที่พักอาศัยอาหารและค่ารักษาพยาบาล

7. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การปกครองดูแลและกำกับให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้กำหนดการเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน การติดตามงาน และให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน อาคารสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

9. สัมพันธภาพในการทำงาน หมายถึง การอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน พบปะสังสรรค์ปรึกษาหารือ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสัมพันธภาพของพนักงานที่มีต่อผู้บริหารผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เห็นว่าความพึงพอใจนั้นจำเป็นจะต้องมีในทุกองค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ สำหรับในการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาและใช้ทฤษฎีและแนวคิดของ Smith, Kendal and Hulin (1969) ซึ่งเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะเพื่อนร่วมงาน ลักษณะการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และทฤษฎีของ Herzberg et al. (1959, pp. 113-115) ลักษณะการนิเทศงาน และลักษณะสภาพการทำงาน โดยรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) Herzberg et al. (1959, pp. 113-115) ได้กล่าวว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คืองานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่ายให้ลงมือปฏิบัติเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 123-129 อ้างถึงใน สุพิชญ์ อูร์เคนทร์เนตร, 2553, หน้า 21) ลักษณะงาน ได้แก่

ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้ลึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่พึงปฏิบัติ ซึ่งอาจเป็นงานที่มีความท้าทาย แปลกใหม่ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่บุคคลต้องลงมือปฏิบัติเมื่อได้รับมอบหมายมา ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพสูงสุดตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน

2. ลักษณะเพื่อนร่วมงาน (Co-worker) Smith et al. (1969) หมายถึง ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมิตรภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, pp. 123-129 อ้างถึงใน สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร, 2553, หน้า 24) เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่ดีเข้าไปปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ลักษณะเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การทำงานร่วมกันภายในองค์กรที่บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อทำให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

3. ลักษณะการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) Herzberg et al. (1959, pp. 113-115) กล่าวว่า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน และนอกจากนี้ สุรเชษฐ์ ผกาศรัตน์สกุล (2552, หน้า 25-26) ได้กล่าวถึง ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาต่อการดูงาน และฝึกอบรมรวมถึงความมั่นคงที่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ลักษณะการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การที่ได้รับค่าตอบแทน ชมเชย การพิจารณาความดีความชอบ การให้รางวัล การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน รวมไปถึง การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีคุณภาพต่อไป

4. ลักษณะการนิเทศงาน (Supervision) Smith et al. (1969) กล่าวว่า ลักษณะการนิเทศงาน หมายถึง รูปแบบของการบังคับบัญชา การให้คำแนะนำ การให้โทษ การใช้เทคนิคในการบริหาร ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และทักษะการบริหารของผู้บริหาร ส่วน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, pp. 123-129 อ้างถึงใน สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร, 2553, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศงาน

ก็คือ การชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กรด้วย จากการศึกษากรณีฮอร์ธอร์น พบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงาน จะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ลักษณะการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถในการบริหาร บังคับบัญชาบุคลากรอย่างทั่วถึง รวมไปถึงการให้คำแนะนำ ชี้แนะ และให้คำปรึกษาทางวิชาการ

5. ลักษณะสภาพการทำงาน (Working condition) สุรเชษฐ์ ผการัตน์สกุล (2552, หน้า 25-26) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน อาคารสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ส่วน Cooper (1958, pp. 31-33) กล่าวไว้ว่า การมีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน สภาพการทำงานที่ดี และสถานที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับองค์กรและเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรด้วย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ลักษณะสภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสอดคล้อง สัมพันธ์กับทุกคนภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น อุปกรณ์ เทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ รวมไปถึง อาคาร สถานที่ อีกด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในครั้งนี้ พบว่ามีการศึกษาวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

สุนทรี วรรณไพเราะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลชลบุรีใช้พลังอำนาจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นพลังอำนาจการบังคับมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านแรงจูงใจพบว่า พนักงานครูในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หลักชัย วงษ์หมอก (2550, หน้า 85-126) ได้ทำการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

และครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 2) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม 3) พลังอำนาจที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทางบวกได้แก่ พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจข่าวสารข้อมูล ส่วนพลังอำนาจบังคับโทษมีผลทางลบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ณัฐชัย บุญต่อ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีระดับความพึงพอใจต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ในระดับสูง และข้าราชการครูมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .467 ถึง .657

ปราณี บรรณสาร (2551, หน้า 93-96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้าน 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพในการบริหารงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวมต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านคือ ด้านความต้องการชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ประสาร สุขสุคนธ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจพึ่งพา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับบัญชา อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจข่าวสารข้อมูล แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อวยพร ดิพรม (2553, หน้า 137-139) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุญเดือน กามินี (2554, หน้า 74-76) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบให้การสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และพฤติกรรมผู้นำแบบบงการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการอำนาจ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี

ศิริรัตน์ ปรีชา (2554 อ้างถึงใน จิตนา กุมภา, 2558, หน้า 25) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์การใช้พลังอำนาจการบริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการใช้พลังอำนาจการบริหารของผู้บริหารกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ยิ่งผู้บริหารใช้พลังอำนาจในระดับสูงเท่าไร ก็ยิ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากขึ้น

ดวงพร ว่องสุนทร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมาย และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ความมั่นคงในการทำงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และความสัมพันธ์กันภายในองค์กร และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

จินตนา กุมภา (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลพนัสศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ผลของการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลพนัสศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลพนัสศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลพนัสศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สุพิชชา มากะเต (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจบังคับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้าน

ความต้องการดำรงชีวิต 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มี 5 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล (X_1) อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล (X_6) อำนาจตามกฎหมาย (X_3) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) และอำนาจบังคับ (X_2) โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมได้ร้อยละ 59.60

งานวิจัยต่างประเทศ

Finger (1986 อ้างถึงใน จิตนา กุมภา, 2558, หน้า 29) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้ช่วยบริหารและความพึงพอใจของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ทำงานกับผู้ช่วยผู้บริหารที่เน้นเฉพาะงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ และอายุไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน

Hersey and Blanchard (1993) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อำนาจสถานการณ์และอำนาจประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร โดยวิวัฒนาการประสงค์เพื่อค้นพบการใช้อำนาจประเภทต่าง ๆ ของผู้บริหารในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์วิกฤติ ผลการศึกษาพบว่า ในสถานการณ์ปกติ ผู้บริหารใช้ประเภทอำนาจร่วมปรึกษาหารือและอำนาจอ้างอิงมากกว่าในสถานการณ์วิกฤติ สำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิผลในการบริหารสูงจะใช้อำนาจโดยตำแหน่งในสถานการณ์วิกฤติมากกว่าในสถานการณ์ปกติ และใช้อำนาจร่วมปรึกษาหารือในสถานการณ์ปกติมากกว่าในสถานการณ์วิกฤติ ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงจะใช้อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญระดับสูง และอำนาจสู่เบื้องบนมากยิ่งขึ้นเป็นลำดับ

Sutherland (1995) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ของครูในเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บริหารมีการใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญมากที่สุด รองลงมาอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการอ้างอิง และเห็นว่าอำนาจที่ผู้บริหารใช้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในระดับสูง อำนาจการบังคับไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู

Ronald Aland (1997 อ้างถึงใน สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร, 2553, หน้า 46) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดคือ ขวัญกำลังใจ การบริการสังคมและกิจกรรมในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้า ค่าชดเชยและระดับการศึกษา

Howell (1999, p. 7488-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของคณะครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูมักจะสูง เมื่อผู้อำนวยการยึดหลัก

ประชาธิปไตย สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และได้พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูจะสูงเมื่อผู้อำนวยการมีคุณสมบัติทางวิชาชีพ นับถือค่าและความสำคัญของคนทุกคน ให้ความสำคัญและสรรเสริญแก่ผู้สมควรจะได้รับ และไม่ลังเลใจที่จะให้ความช่วยเหลือเด็กให้ประสบความสำเร็จ

Kandron (2005) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจูงใจและความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน Estonian higher schools พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก การจูงใจด้วยปัจจัยทางวัตถุและการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองบังคับบัญชา ในการจูงใจที่สำคัญในระดับบุคลากร คือ ความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาและการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ผลสรุปด้านการใช้อำนาจโดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ผลสรุปด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเช่นกัน และการใช้อำนาจมีความสำคัญในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นก็เป็นส่วนที่สำคัญเช่นเดียวกัน เพื่อให้การทำงานภายในองค์กรเป็นระบบ ประสบผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิภาพในที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2561 จำนวน 92 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2561 โดยเทียบจำนวนประชากรกับขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) และใช้วิธีวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามชั้นเรียน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยจำแนกครุตามรายชั้นเรียน

สายชั้น	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อนุบาล 1	10	9
อนุบาล 2	12	9
อนุบาล 3	10	8
ประถมศึกษาปีที่ 1	12	10
ประถมศึกษาปีที่ 2	10	9
ประถมศึกษาปีที่ 3	10	9
ประถมศึกษาปีที่ 4	10	9
ประถมศึกษาปีที่ 5	10	9
ประถมศึกษาปีที่ 6	8	8
รวม	92	80

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยอาศัยแนวคิดการใช้อำนาจตามแนวคิดพื้นฐานของ French and Raven (1968, pp. 259-270) เสนอไว้ 5 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ จำนวน 25 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของ Likert (1967, pp. 90-95) โดยเรียงลำดับจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสูงมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสูงมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารน้อยที่สุด

4.3 นายไพโรจน์ พากเพียร ผู้อำนวยการโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดชลบุรี

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอขอคำแนะนำต่อประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย ก่อนนำไปทดลองใช้

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient method) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 การใช้อำนาจของผู้บริหารที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.40-0.89 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.40-0.89

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ มาตรวจสอบทบทวนอีกครั้งหนึ่ง และนำไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำการวิจัยต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามไป 80 ฉบับ ได้รับคืน 80 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. ผู้วิจัยทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ แล้วนำมาลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมาย และสมมติฐานของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้แล้วดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ พร้อมกับตรวจสอบและนำข้อมูลที่ได้ให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนักรายข้อ บันทึกลงในคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
2. นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถาม และแปลความหมายคะแนนไว้ ดังนี้

เกณฑ์การแปลผลระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนนурพาวิตยา ชลบุรี
ใช้หลักเกณฑ์ดังนี้ (พงศ์เทพ จิระโร, 2557, หน้า 15)

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง การใช้อำนาจในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง การใช้อำนาจในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง การใช้อำนาจในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง การใช้อำนาจในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง การใช้อำนาจในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนนурพาวิตยา ชลบุรี
ใช้หลักเกณฑ์ดังนี้ (พงศ์เทพ จิระโร, 2557, หน้า 15)

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ความพึงพอใจในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ความพึงพอใจในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ความพึงพอใจในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลผลระดับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนนурพาวิตยา ชลบุรี ใช้หลักเกณฑ์ดังนี้ (สมุทธ ชำนาญ,
2557 หน้า 180)

คะแนนเฉลี่ย 0.80-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

คะแนนเฉลี่ย 0.60-0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง

คะแนนเฉลี่ย 0.40-0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 0.20-0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อย

คะแนนเฉลี่ย 0.00-0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้โปรแกรมทางสถิติ โดยได้วิเคราะห์ข้อมูลให้
สอดคล้องกับความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนนурพาวิตยา ชลบุรี ซึ่งสถิติที่ใช้
ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้ในการอธิบายและวิเคราะห์ข้อมูล
เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนนурพาวิตยา
ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี ด้วยสถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ
เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
p	แทน	ความน่าจะเป็น
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
X	แทน	การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหาร
X_1	แทน	อำนาจการให้รางวัล
X_2	แทน	อำนาจการบังคับ
X_3	แทน	อำนาจตามกฎหมาย
X_4	แทน	อำนาจอ้างอิง
X_5	แทน	อำนาจความเชี่ยวชาญ
Y	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
Y_1	แทน	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
Y_2	แทน	ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน
Y_3	แทน	ด้านลักษณะการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
Y_4	แทน	ด้านลักษณะการนิเทศงาน
Y_5	แทน	ด้านลักษณะสภาพการทำงาน

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 3-8

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร

โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้าน

การใช้อำนาจของผู้บริหาร	$n = 80$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. อำนาจการให้รางวัล	4.01	0.85	มาก	5
2. อำนาจการบังคับ	4.08	0.80	มาก	2
3. อำนาจตามกฎหมาย	4.12	0.81	มาก	1
4. อำนาจอ้างอิง	4.05	0.87	มาก	4
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ	4.06	0.75	มาก	3
เฉลี่ย	4.06	0.82	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการบังคับ และอำนาจความเชี่ยวชาญ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านอำนาจการให้รางวัล

	การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการให้รางวัล	<i>n</i> = 80		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารให้กำลังใจ มีการยกย่องชมเชยและให้รางวัลตามโอกาสเหมาะสม	4.11	0.83	มาก	1
2.	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	3.84	0.85	มาก	5
3.	ผู้บริหารสนับสนุนผู้มีความสามารถให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.04	0.89	มาก	3
4.	ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนครูให้มีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.01	0.85	มาก	4
5.	ผู้บริหารได้มอบเกียรติบัตร สำหรับครูที่ประสบความสำเร็จ	4.05	0.86	มาก	2
	เฉลี่ย	4.01	0.85	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อำนาจการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้กำลังใจ มีการยกย่องชมเชยและให้รางวัลตามโอกาสเหมาะสม ผู้บริหารได้มอบเกียรติบัตร สำหรับครูที่ประสบความสำเร็จ และผู้บริหารสนับสนุนผู้มีความสามารถให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
ด้านอำนาจการบังคับ

การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการบังคับ	n = 80		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารมีการกำหนดกฎเกณฑ์ให้ครูปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับอย่างเหมาะสม พร้อมแจ้งให้ทราบเสมอ	3.96	0.85	มาก	5
2. ผู้บริหารแจ้งให้ทราบถึงโทษ ที่จะเกิดจากการฝ่าฝืน ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนชัดเจน	4.09	0.84	มาก	3
3. ผู้บริหารว่ากล่าวตักเตือนครู ในกรณีที่ครูกระทำผิด เล็กน้อย	4.06	0.79	มาก	4
4. ผู้บริหารสอบถามหาข้อเท็จจริง และสาเหตุของความผิด เสมอ ก่อนที่จะใช้วิธีการลงโทษ	4.20	0.74	มาก	1
5. ผู้บริหารเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันกำหนดเวลา	4.10	0.81	มาก	2
เฉลี่ย	4.08	0.80	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อำนาจการบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสอบถาม
หาข้อเท็จจริง และสาเหตุของความผิดเสมอ ก่อนที่จะใช้วิธีการลงโทษ ผู้บริหารเร่งรัดให้ครู
ปฏิบัติงานให้ทันกำหนดเวลา และผู้บริหารแจ้งให้ทราบถึงโทษ ที่จะเกิดจากการฝ่าฝืนระเบียบ
ข้อบังคับของโรงเรียนชัดเจน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
ด้านอำนาจตามกฎหมาย

การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจตามกฎหมาย	<i>n</i> = 80		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารออกคำสั่งมอบหมายงานให้ปฏิบัติงาน ตามความรู้ความสามารถของครูอย่างเหมาะสม	4.06	0.86	มาก	5
2. ผู้บริหารออกคำสั่งโดยตรงเมื่อต้องการให้ครูปฏิบัติงาน	4.18	0.84	มาก	1
3. ผู้บริหารให้อิสระกับครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มที่	4.09	0.73	มาก	4
4. ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ภายใน ขอบเขตที่มี	4.16	0.85	มาก	2
5. ผู้บริหารมีคำสั่งและมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร ให้ครูปฏิบัติตาม	4.13	0.77	มาก	3
เฉลี่ย	4.12	0.81	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อำนาจตามกฎหมายโดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารออกคำสั่งโดยตรง
เมื่อต้องการให้ครูปฏิบัติงาน ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ภายในขอบเขตที่มี และผู้บริหาร
มีคำสั่งและมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูปฏิบัติตาม

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
ด้านอำนาจอ้างอิง

การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจอ้างอิง	<i>n</i> = 80		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู	4.14	0.74	มาก	1
2. ผู้บริหารมีการวางตนเหมาะสม และมีความประพฤติที่ดีงาม	3.98	0.95	มาก	5
3. ผู้บริหารให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคแก่ครูทุกคนในโรงเรียน	4.03	0.89	มาก	4
4. ผู้บริหารปกป้องสิทธิประโยชน์ของครูทุกคน	4.04	0.89	มาก	3
5. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครู และมีการพูดสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้ครูทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ	4.08	0.87	มาก	2
เฉลี่ย	4.05	0.87	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อำนาจอ้างอิงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครู และมีการพูดสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้ครูทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และผู้บริหารปกป้องสิทธิประโยชน์ของครูทุกคน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	<i>n</i> = 80		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน อย่างมีระบบ	4.05	0.73	มาก	3
2. ผู้บริหารมีการตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้ดี	4.01	0.75	มาก	5
3. ผู้บริหารมีความรอบรู้ทางวิชาการ และรอบรู้เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานภายในโรงเรียน	4.04	0.75	มาก	4
4. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการจัดกิจกรรม หรือจัดทำโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์สำหรับ โรงเรียน	4.08	0.78	มาก	2
5. ผู้บริหารแนะนำแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child centered)	4.11	0.75	มาก	1
เฉลี่ย	4.06	0.75	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อำนาจความเชี่ยวชาญโดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแนะนำแนวทาง
ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child centered) ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ ในการจัดกิจกรรมหรือจัดทำโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์สำหรับโรงเรียน
และผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างมีระบบ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพา
วิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X})
และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 9-14

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา
เอกชน โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	$n = 80$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.05	0.80	มาก	3
2. ลักษณะเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.75	มาก	1
3. ลักษณะการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	4.09	0.77	มาก	2
4. ลักษณะการนิเทศงาน	4.02	0.82	มาก	4
5. ลักษณะสภาพการทำงาน	3.96	0.86	มาก	5
เฉลี่ย	4.05	0.80	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
รายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ลักษณะเพื่อนร่วมงาน ลักษณะ
การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	n = 80		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ได้ปฏิบัติงานที่มีการกระจายงาน และมีขั้นตอนที่ชัดเจน	4.03	0.84	มาก	3
2. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	4.01	0.80	มาก	4
3. เต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย	3.96	0.86	มาก	5
4. ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.08	0.74	มาก	2
5. สามารถปฏิบัติงานได้หลายประเภท เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ	4.18	0.73	มาก	1
เฉลี่ย	4.05	0.80	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานได้หลายประเภท เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และได้ปฏิบัติงานที่มีการกระจายงาน และมีขั้นตอนที่ชัดเจน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน	n = 80		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติ และเสียสละให้ความร่วมมือต่อส่วนรวม ด้วยความเต็มใจ	4.13	0.74	มาก	3
2. ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานต่อส่วนรวมด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และจริงใจ	4.11	0.71	มาก	4
3. มีความเป็นมิตรที่ดี และสามัคคีกันอย่างแท้จริง	4.15	0.76	มาก	1
4. ได้รับความร่วมมือในการสื่อสาร ประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.77	มาก	5
5. ได้รับความเป็นกันเองในการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.14	0.78	มาก	2
เฉลี่ย	4.12	0.75	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความเป็นมิตรที่ดี และสามัคคีกันอย่างแท้จริง ได้รับความเป็นกันเองในการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติ และเสียสละให้ความร่วมมือต่อส่วนรวม ด้วยความเต็มใจ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	n = 80		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ได้รับคำยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.11	0.73	มาก	3
2. มีการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมหรือสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	4.20	0.74	มาก	1
3. ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานในการปฏิบัติงาน	4.14	0.71	มาก	2
4. ส่งเสริมแนวความคิด เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง	4.00	0.84	มาก	4
5. มีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม	3.98	0.86	มาก	5
เฉลี่ย	4.09	0.77	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมหรือสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานในการปฏิบัติงาน และได้รับคำยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะการนิเทศงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะการนิเทศงาน	<i>n</i> = 80		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ เสนอแนวคิด และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน	4.01	0.80	มาก	3
2. มีผู้บริหารมีการส่งเสริม และยอมรับแนวความคิด ที่สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.13	0.80	มาก	1
3. มีการจัดการอบรม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.06	0.80	มาก	2
4. ได้รับการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว	3.93	0.85	มาก	5
5. ผู้บริหารให้คำปรึกษา และกำหนดแนวทางการช่วยเหลือ ในด้านวิธีการสอนได้อย่างเหมาะสม	3.99	0.82	มาก	4
เฉลี่ย	4.02	0.82	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะการนิเทศงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีผู้บริหาร มีการส่งเสริม และยอมรับแนวความคิดที่สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีการจัดการอบรม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ เสนอแนวคิด และให้คำปรึกษา ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะสภาพการทำงาน	n = 80		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. สถานที่ตั้งของสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม	4.06	0.86	มาก	2
2. สถานศึกษามีบรรยากาศที่ช่วยกระตุ้นให้อยากปฏิบัติงาน	4.04	0.80	มาก	3
3. มีเทคโนโลยี และสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.08	0.88	มาก	1
4. มีวัสดุ อุปกรณ์ที่ส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานเหมาะสมเพียงพอ	3.79	0.91	มาก	5
5. มีห้องทำงานแบ่งเป็นสัดส่วน และสะดวกต่อการปฏิบัติงานของแต่ละคน	3.84	0.83	มาก	4
เฉลี่ย	3.96	0.86	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีเทคโนโลยี และสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สถานที่ตั้งของสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม และสถานศึกษามีบรรยากาศที่ช่วยกระตุ้นให้อยากปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตัวแปร	Y_1		Y_2		Y_3		Y_4		Y_5		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X_1	0.94*	0.00	0.88*	0.00	0.95*	0.00	0.91*	0.00	0.86*	0.00	0.99*	0.00
X_2	0.89*	0.00	0.91*	0.00	0.92*	0.00	0.93*	0.00	0.91*	0.00	0.97*	0.00
X_3	0.90*	0.00	0.96*	0.00	0.95*	0.00	0.96*	0.00	0.90*	0.00	0.98*	0.00
X_4	0.94*	0.00	0.91*	0.00	0.85*	0.00	0.88*	0.00	0.86*	0.00	0.96*	0.00
X_5	0.92*	0.00	0.97*	0.00	0.88*	0.00	0.92*	0.00	0.84*	0.00	0.98*	0.00
X	0.92*	0.00	0.91*	0.00	0.91*	0.00	0.92*	0.00	0.88*	0.00	0.98*	0.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมและพบว่าด้านอำนาจการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยยึดกรอบแนวคิดของ French and Raven (1968, pp. 259-270) เสนอไว้ 5 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Smith et al. (1969) ซึ่งเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะเพื่อนร่วมงาน ลักษณะการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และทฤษฎีของ Herzberg et al. (1959, pp. 113-115) ลักษณะการนิเทศงาน และลักษณะสภาพการทำงาน และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 80 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนบูรพาวิทยา ใน 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ และตอนที่ 2 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 25 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของ Likert (1967) โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation coefficient) ของเพียร์สัน (r)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อยได้แก่ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการบังคับ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง และอำนาจการให้รางวัล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

1.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารให้กำลังใจ มีการยกย่องชมเชย และให้รางวัลตามโอกาสเหมาะสม ผู้บริหารได้มอบเกียรติบัตร สำหรับครูที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสนับสนุนผู้มีความสามารถให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนครูให้มีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความเป็นธรรม

1.2 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสอบถามหาข้อเท็จจริง และสาเหตุของความผิดเสมอ ก่อนที่จะใช้วิธีการลงโทษ ผู้บริหารเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันกำหนดเวลา ผู้บริหารแจ้งให้ทราบถึงโทษ ที่จะเกิดจากการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนชัดเจน ผู้บริหารว่ากล่าวตักเตือนครู ในกรณีที่ครูกระทำผิดเล็กน้อย และผู้บริหารมีการกำหนดกฎเกณฑ์ให้ครูปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับอย่างเหมาะสม พร้อมแจ้งให้ทราบเสมอ

1.3 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารออกคำสั่งโดยตรงเมื่อต้องการให้ครูปฏิบัติงาน ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ภายในขอบเขตที่มี ผู้บริหารมีคำสั่งและมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูปฏิบัติตาม ผู้บริหารให้อิสระกับครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และผู้บริหารออกคำสั่งมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของครูอย่างเหมาะสม

1.4 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครู และมีการพูดสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้ครูทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ผู้บริหารปกป้องสิทธิประโยชน์ของครูทุกคน ผู้บริหารให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคแก่ครูทุกคนในโรงเรียน และผู้บริหารมีการวางตนเหมาะสม และมีความประพฤติที่ดีงาม

1.5 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารแนะนำแนวทางในการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child centered) ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัด กิจกรรมหรือจัดทำโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์สำหรับโรงเรียน ผู้บริหารมีการวางแผน การปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างมีระบบ ผู้บริหารมีความรอบรู้ทางวิชาการ และรอบรู้เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานภายในโรงเรียน และผู้บริหารมีการตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้ดี

2. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ลักษณะ เพื่อนร่วมงาน ลักษณะการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะการนิเทศงาน และลักษณะสภาพการทำงานเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานได้หลายประเภท เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ได้ปฏิบัติงาน ที่มีการกระจายงาน และมีขั้นตอนที่ชัดเจน ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มีความเป็นมิตรที่ดี และสามัคคีกันอย่างแท้จริง ได้รับความเป็นกันเองในการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกัน กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ปฏิบัติ เสียสละให้ความร่วมมือ ต่อส่วนรวม ด้วยความเต็มใจ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานต่อส่วนรวมด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และจริงใจ และได้รับความร่วมมือในการสื่อสาร ประสานงานระหว่าง เพื่อนร่วมงาน

2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการส่งเสริมให้เข้ารับ การอบรมหรือสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจาก หน่วยงานในการปฏิบัติงาน ได้รับคำยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ส่งเสริม

แนวความคิด เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเอง และมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ที่ยุติธรรม

2.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะการนิเทศงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มีผู้บริหารมีการส่งเสริม และยอมรับแนวความคิดที่สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีการจัดการอบรม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ เสนอแนวคิด และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้คำปรึกษา และกำหนดแนวทางการช่วยเหลือในด้านวิธีการสอนได้อย่างเหมาะสม และได้รับการส่งเสริมให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

2.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มีเทคโนโลยี และสื่ออุปกรณ์ ต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สถานที่ตั้งของสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม สถานศึกษา มีบรรยากาศที่ช่วยกระตุ้นให้อยากปฏิบัติงานมีห้องทำงานแบ่งเป็นสัดส่วน และสะดวกต่อการปฏิบัติงานของแต่ละคน และมีวัสดุ อุปกรณ์ที่ส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานเหมาะสม เพียงพอ

3. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านระหว่างการใช้ อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อยู่ระดับสูงทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงอันดับความสัมพันธ์จากมาก ไปน้อย ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการบังคับ และอำนาจอ้างอิง

อภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนนุรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างเป็นระบบ คิดวางแผนงานได้อย่างรอบคอบ สามารถกระจายอำนาจแบ่งหน้าที่ให้กับครูในโรงเรียน ได้อย่างเหมาะสมและชัดเจน ส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนนุรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา กุมภา (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลพนัสศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลพนัสศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร ว่องสุนทร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของอวยพร ศิพรม (2553, หน้า 137-139) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนนุรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีการใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากว่าผู้บริหารให้กำลังใจ มีการยกย่องชมเชยและให้รางวัลตามโอกาสเหมาะสม มีการมอบเกียรติบัตร สำหรับครูที่ประสบความสำเร็จ ส่งเสริม และสนับสนุนครูให้มีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ส่งผลให้การใช้อำนาจการให้รางวัลของผู้บริหาร โรงเรียนนุรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทรี วรรณไพเราะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลชลบุรี ใช้พลังอำนาจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชชา มากะเต (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจบังคับ

1.2 ด้านอำนาจการบังคับ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีการใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากว่า ผู้บริหารสอบถามหาข้อเท็จจริง และสาเหตุของความผิดเสมอ ก่อนที่จะใช้วิธีการลงโทษ เร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันกำหนดเวลา และแจ้งให้ทราบถึงโทษ ที่จะเกิดจากการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนชัดเจน ส่งผลให้การใช้อำนาจการบังคับของผู้บริหารโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี บรรณสาร (2551, หน้า 93-96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้าน 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก และประสบการณ์ในการบริหารงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยรวมต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้ง โดยรวมและรายด้านคือ ด้านความต้องการชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร ว่องสุนทร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีการใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารออกคำสั่งโดยตรงเมื่อต้องการให้ครูปฏิบัติงาน ใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ ภายในขอบเขตที่มี ออกคำสั่งมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของครู

อย่างเหมาะสม มีคำสั่งและมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูปฏิบัติตาม ส่งผลให้การใช้อำนาจตามกฎหมายของผู้บริหาร โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของประสาร สุขสุคนธ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของหลักชัย วงษ์หมอก (2550, หน้า 85-126) ได้ทำการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพลังอำนาจที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทางบวก ได้แก่ พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจข่าวสารข้อมูล และสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร ว่องสุนทร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมาย

1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีการใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครู และมีการพูดสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้ครูทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และปกป้องสิทธิประโยชน์ของครูทุกคน ส่งผลให้การใช้อำนาจอ้างอิงของผู้บริหาร โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของหลักชัย วงษ์หมอก (2550, หน้า 85-126) ได้ทำการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งพลังอำนาจที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทางบวก ได้แก่ พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจข่าวสารข้อมูล และสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร ว่องสุนทร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมาย

1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีการใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารแนะนำแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child centered) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการจัดกิจกรรมหรือจัดทำโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ สำหรับโรงเรียน และมีการวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างมีระบบ ส่งผลให้การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร ว่องสุนทร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของหลักชัย วงษ์หมอก (2550, หน้า 85-126) ได้ทำการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งพลังอำนาจที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทางบวกได้แก่ พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจข่าวสารข้อมูล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sutherland (1995) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ของครูในเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บริหารมีการใช้ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญมากที่สุด รองลงมา อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการอ้างอิง และเห็นว่าอำนาจที่ผู้บริหารใช้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในระดับสูง

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูได้ปฏิบัติงานที่มีการกระจายงาน และมีขั้นตอนที่ชัดเจน ให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันในการทำงานต่อส่วนรวมด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และจริงใจ รวมไปถึงได้รับคำยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทรี วรรณไพเราะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านแรงจูงใจพบว่า พนักงานครูในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชัย บุญต่อ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีระดับความพึงพอใจต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 อยู่ในระดับสูง และข้าราชการครูมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง

2.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากว่าครูสามารถปฏิบัติงานได้หลายประเภท เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และได้ปฏิบัติงานที่มีการกระจายงาน และมีขั้นตอนที่ชัดเจน ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ronald Aland (1997 อ้างถึงใน สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร, 2553, หน้า 46) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ ขวัญกำลังใจ การบริการสังคมและกิจกรรมในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร ว่องสุนทร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ความมั่นคงในการทำงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและความสัมพันธ์กันภายในองค์การ

2.2 ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากว่าครูความเป็นมิตรที่ดี และสามารถคลี่คลายอย่างแท้จริง ได้รับความเป็นกันเองในการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ปฏิบัติ และเสียสละให้ความร่วมมือต่อส่วนรวม ด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้ความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร ว่องสุนทร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ความมั่นคงในการทำงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และความสัมพันธ์กันภายในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชชา มากะเต (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต

2.3 ด้านลักษณะการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากว่า ครูได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมหรือสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานในการปฏิบัติงาน และได้รับคำยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชชา มากะเต (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเดือน กามินี (2554, หน้า 74-76) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวม

อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการอำนาจ

2.4 ด้านลักษณะการนิเทศงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากว่าผู้บริหารมีการส่งเสริม และยอมรับแนวความคิดที่สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีการจัดการอบรม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ เสนอแนวคิด และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะการนิเทศงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทรี วรรณไพเราะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จากการวิจัยพบว่า ในด้านแรงจูงใจพบว่า พนักงานครูในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร ว่องสุนทร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมาย และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ความมั่นคงในการทำงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

2.5 ด้านลักษณะสภาพการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (เกือบอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96) ทั้งนี้เนื่องจากว่าสถานศึกษามีบรรยากาศที่ช่วยกระตุ้นให้อยากปฏิบัติงาน อยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม มีเทคโนโลยี และสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเดือน กามินี (2554, หน้า 74-76) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการอำนาจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

อวยพร ดีพรม (2553, หน้า 137-139) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี บรรณสาร (2551, หน้า 93-96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้าน 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก

3. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนนурพาวิตยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากสุนทรี วรรณไพเราะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริรัตน์ ปรีชา (2554 อ้างถึงใน จิตนา กุมภา, 2558, หน้า 25) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์การใช้พลังอำนาจการบริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการใช้พลังอำนาจการบริหารของผู้บริหารกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ยิ่งผู้บริหารใช้พลังอำนาจในระดับสูงเท่าไร ก็ยิ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเดือน กามินี (2554, หน้า 74-76) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sutherland (1995) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ของครูในเรื่อง

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บริหารมีการใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญมากที่สุด รองลงมา อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการอ้างอิง และเห็นว่าอำนาจที่ผู้บริหารใช้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา กุมภา (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลพนัสศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลพนัสศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรมีการส่งเสริมในด้านของดังต่อไปนี้

1. ด้านอำนาจการให้รางวัล ผู้บริหาร โรงเรียนควรจัดให้มีสวัสดิการในการทำงานแก่ครู มีการสร้างขวัญกำลังใจเพื่อกระตุ้นให้ครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น และพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมโดยการดูที่ผลงานที่ครูได้ปฏิบัติจริงอย่างชัดเจน
2. ด้านอำนาจบังคับ ผู้บริหาร โรงเรียนควรลงโทษครูที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของโรงเรียนอย่างทั่วถึงหากมีความผิดจริง โดยไม่มีการยกเว้น
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหาร โรงเรียนควรออกคำสั่งมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของครูอย่างเหมาะสม และควรใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ภายในขอบเขตที่มี
4. ด้านอำนาจอ้างอิง ผู้บริหาร โรงเรียนควรให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคแก่ครูทุกคนในโรงเรียน ไม่เลือกชั้นชมเฉพาะครูบางคน รับฟังความคิดเห็นของครู และใช้วิธีการพูดให้ครูประทับใจ
5. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีส่วนช่วยในการแนะนำการจัดกิจกรรมหรือจัดทำโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์สำหรับโรงเรียน โดยกระจายงานให้ครูได้มีบทบาทการทำงานร่วมกัน

6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรกระจายงานหรือแบ่งหน้าที่ให้ครูอย่างทั่วถึง และเหมาะสมกับสายงาน เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

7. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนให้มีกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ เพื่อสร้างความสามัคคีและมิตรภาพที่ดีภายในโรงเรียน

8. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดครูเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาให้ตรงสายงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และได้มาพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรพุดชมเชยครูเมื่อปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ ไม่เลือกที่จะพุดเฉพาะรายบุคคล ควรให้ความยุติธรรมกับทุกคน

9. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการนิเทศงาน มีผู้บริหารโรงเรียนควรมีการส่งเสริม และยอมรับแนวความคิดที่สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของครูอย่างทั่วถึง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และสามารถให้คำแนะนำ เสนอแนวคิด และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของครูได้

10. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะสภาพการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกให้มากขึ้น ทั้งในส่วนเทคโนโลยี และสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ รวมไปถึงวัสดุ อุปกรณ์ที่ส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2. ปัญหาการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ อ่อนศรี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กุลธิดา เนื่องจำนงค์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์นริน วีระธรรม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินตนา กุมภา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลพนัสศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะนิติศาสตร์และรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชร สุนทรายุทธ. (2556). ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม: หลักการ ทฤษฎีการวิจัย และการปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

- ณัฐชัย บุญต่อ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ณัฐวิภา วรรณมล. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในกลุ่มอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษานครนายก. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัทธญา กริหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญเดือน กามินี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ประสาร สุขสุคนธ์. (2553). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราณี บรรณสาร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา : บริษัท วาย เอช เอส อินเทอร์เน็ตในชั้นเนต จำกัด. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะพัฒนาศาสตร์มนุษย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พงศ์เทพ จิระโร. (2557). หลักการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด*.
 วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ,
 มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2540). *ประมวลชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร
 การศึกษา หน่วยที่ 1-4*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554*. กรุงเทพฯ:
 สิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- เรณู สุขฤกษ์กิจ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท
 ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
 ธุรกิจระหว่างประเทศ, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
 รัตนบุรี.
- โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี. (2561). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี 2561*. ชลบุรี:
 โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ระยอง:
 พี.เอส.การพิมพ์.
- สมุทร ชำนาญ. (2557). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. ระยอง: บี.อาร์. การพิมพ์.
- สุนทรี วรรณไพเราะ. (2550). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
 พนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพิชชา มากะเต. (2558). *ใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร. (2553). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคลังและ
 สินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สารนิพนธ์การศึกษา
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรเชษฐ์ ผลรัตน์สกุล. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ
 จำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 2*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
 การจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- หลักชัย วงษ์หมอก. (2550). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อวยชัย จาตุรพันธ์. (2554). *ใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อวยพร ดีพรม. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- Applewhite, P. B. (1965). *Organization behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Cooper, A. M. (1958). *How to supervise people*. New York: McGraw-Hill.
- French, J., & Reven, B. H. (1968). *The base of social power*. In D. Cartwright & A. Zander (Eds.), *Group dynamics: Research and theory*. New York: Harper and Row.
- Gordon, J. R. (1996). *Organizational behavior fifth education a diagnostic approach*. United States of America: Prentice Hall.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior* (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Howell, D. C. (1992). *Statistical methods for psychology*. Boston: PWS-Kent.
- Howell, V. L. (1999). Staff morale in elementary school influenced by principal initiated behavioral incidents. *Dissertation Abstracts International*, 31, 7488-A.
- Kandron, T. (2005). *Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials*. Retrieve from [http://www.journalsonline.Tandf.co.uk/\(iu5q12frgfdwnp55mxautmjt\)/app/home/journal.asp?referrer=parent&backto=linkinGpublicationresults,1:107838,1&linkin=1255003](http://www.journalsonline.Tandf.co.uk/(iu5q12frgfdwnp55mxautmjt)/app/home/journal.asp?referrer=parent&backto=linkinGpublicationresults,1:107838,1&linkin=1255003)

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Morse, N. C. (1955). *Satisfaction in the white collar job*. Michigan: University of Michigan.
- Smith, P. C, Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfactory in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Sutherland, F. (1995). Teachers' perceptions of power and authority. *Journal of educational Administration*, 23(1), 72.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1977). *Motivation to work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Yukl, C. A. (1981). *Leadership in organization*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Yukl, G. A. (2006). *Leadership in organization* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคูณภาพเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว.446

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

17 ธันวาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์สินี เพ็ญวิเศษ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920421 ได้รับความเห็นชอบให้ทำ งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยอยู่ในควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุม งานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) ประยูร อิ่มสวาสดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว.447

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

17 ธันวาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน

ด้วย นางสาวพิมพ์สินี เพ็ญวิเศษ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920421 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยอยู่ในควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ใน ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว.448

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

17 ธันวาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน

ด้วย นางสาวพิมพ์สินี เพ็ญวิเศษ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920421 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยอยู่ในควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร
โรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของ
ผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อยู่ในระดับใด สัมพันธ์กันหรือไม่

3. โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์
ต่อการศึกษาวิจัย ซึ่งข้อมูลที่ได้จะใช้ในการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะรักษาคำตอบของท่านเป็นความลับ
และการตอบของท่านไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา
ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

พิมพ์สินี เพ็ญวิเศษ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ใน 5 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ
2. โปรดพิจารณาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ว่าอยู่ในระดับใด ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์
 - 5 หมายถึง เห็นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง เห็นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง เห็นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง เห็นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง เห็นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความจริง

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.	ด้านอำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารให้กำลังใจ มีการยกย่องชมเชยและให้รางวัลตามโอกาสเหมาะสม					
2.	ผู้บริหารพิจารณาความคิดความชอบด้วยความเป็นธรรม					
3.	ผู้บริหารสนับสนุนผู้มีความสามารถให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
4.	ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนครูให้มีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
5.	ผู้บริหารได้มอบเกียรติบัตร สำหรับครูที่ประสบความสำเร็จ					
6.	ด้านอำนาจการบังคับ ผู้บริหารมีการกำหนดกฎเกณฑ์ให้ครูปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับอย่างเหมาะสม พร้อมแจ้งให้ทราบเสมอ					
7.	ผู้บริหารแจ้งให้ทราบถึงโทษ ที่จะเกิดจากการฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนชัดเจน					
8.	ผู้บริหารว่ากล่าวตักเตือนครู ในกรณีที่ครูกระทำผิดเล็กน้อย					
9.	ผู้บริหารสอบถามหาข้อเท็จจริง และสาเหตุของความผิดเสมอ ก่อนที่จะใช้วิธีการลงโทษ					
10.	ผู้บริหารเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันกำหนดเวลา					
11.	ด้านอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารออกคำสั่งมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของครูอย่างเหมาะสม					
12.	ผู้บริหารออกคำสั่งโดยตรงเมื่อต้องการให้ครูปฏิบัติงาน					
13.	ผู้บริหารให้อิสระกับครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
14.	ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ภายในขอบเขตที่มี					
15.	ผู้บริหารมีคำสั่งและมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูปฏิบัติตาม					
16.	ด้านอำนาจอ้างอิง ผู้บริหารแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู					
17.	ผู้บริหารมีการวางตนเหมาะสม และมีความประพฤติที่ดีงาม					
18.	ผู้บริหารให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคแก่ครูทุกคนในโรงเรียน					
19.	ผู้บริหารปกป้องสิทธิประโยชน์ของครูทุกคน					
20.	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครู และมีการพูดสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้ครูทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ					
21.	ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างมีระบบ					
22.	ผู้บริหารมีการตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้ดี					
23.	ผู้บริหารมีความรอบทางวิชาการ และรอบรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน					
24.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการจัดกิจกรรมหรือจัดทำโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์สำหรับโรงเรียน					
25.	ผู้บริหารแนะนำแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child centered)					

ตอนที่ 2

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ใน 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะเพื่อร่วมงาน ลักษณะการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ลักษณะการนิเทศงาน และลักษณะสภาพการทำงาน

2. โปรดพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ว่าอยู่ในระดับใด ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์

- 5 หมายถึง เห็นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความจริง

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
1.	ได้ปฏิบัติงานที่มีการกระจายงาน และมีขั้นตอนที่ชัดเจน					
2.	ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3.	เต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย					
4.	ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
5.	สามารถปฏิบัติงานได้หลายประเภท เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ					
	ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน					
6.	มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ปฏิบัติ และเสียสละให้ความร่วมมือต่อส่วนรวมด้วยความเต็มใจ					
7.	ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานต่อส่วนรวมด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และจริงใจ					
8.	มีความเป็นมิตรที่ดี และสามัคคีกันอย่างแท้จริง					
9.	ได้รับความร่วมมือในการสื่อสาร ประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
10.	ได้รับความเป็นกันเองในการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
	ด้านลักษณะการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
11.	ได้รับคำยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
12.	มีการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมหรือสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
13.	ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานในการปฏิบัติงาน					

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
14.	ส่งเสริมแนวความคิด เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
15.	มีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม					
16.	ด้านลักษณะการนิเทศงาน ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ เสนอแนวคิด และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน					
17.	มีผู้บริหารมีการส่งเสริม และยอมรับแนวความคิด ที่สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
18.	มีการจัดการอบรม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
19.	ได้รับการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว					
20.	ผู้บริหารให้คำปรึกษา และกำหนดแนวทางการช่วยเหลือ ในด้านวิธีการสอนได้อย่างเหมาะสม					
21.	ด้านลักษณะสภาพการทำงาน สถานที่ตั้งของสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม					
22.	สถานศึกษามีบรรยากาศที่ช่วยกระตุ้นให้อยากปฏิบัติงาน					
23.	มีเทคโนโลยี และสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อ การปฏิบัติงาน					
24.	มีวัสดุ อุปกรณ์ที่ส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงาน เหมาะสมเพียงพอ					
25.	มีห้องทำงานแบ่งเป็นสัดส่วน และสะดวกต่อ การปฏิบัติงานของแต่ละคน					

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
	การใช้อำนาจของผู้บริหาร		ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
1	0.50	1	0.68
2	0.64	2	0.64
3	0.77	3	0.82
4	0.64	4	0.68
5	0.50	5	0.64
6	0.68	6	0.59
7	0.59	7	0.68
8	0.64	8	0.45
9	0.55	9	0.59
10	0.59	10	0.64
11	0.59	11	0.68
12	0.64	12	0.50
13	0.64	13	0.59
14	0.41	14	0.68
15	0.59	15	0.45
16	0.64	16	0.64
17	0.55	17	0.73
18	0.59	18	0.68
19	0.64	19	0.68
20	0.59	20	0.50
21	0.64	21	0.68
22	0.68	22	0.68
23	0.59	23	0.50
24	0.55	24	0.86
25	0.59	25	0.59

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.94