

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

บทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งจะกล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ ในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป รายละเอียดได้กล่าวเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียนต้นสังกัด และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 แตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูปฏิบัติงานในโรงเรียนต้นสังกัดที่มีขนาดต่างกันมีความพึงพอใจต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จาก 123 โรงเรียน จำนวน 1,506 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 316 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamané (1973) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) โดยเทียบตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรตามอำเภอที่ตั้งของโรงเรียน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีจับฉลากโดยการสุ่มแบบไม่คืนกลับ ทำการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรของข้าราชการครู ได้กลุ่มตัวอย่าง 316 คน จากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียนต้นสังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปรับตามแนวคิดพลังอำนาจของสมบรูณ์ นนท์สกุล (2536) ซึ่งได้ประมวลแนวคิดของ French และ Raven, Raven และ Kruglanski และ Hersey และ Goldsmith มี 7 ด้าน คือ ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล ด้านพลังอำนาจการบังคับ ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย ด้านพลังอำนาจอ้างอิง ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านพลังอำนาจเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านพลังอำนาจบารมี จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่ามีความพึงพอใจต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับใด ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดตามลำดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยภาพรวมทุกด้าน .931

เมื่อจำแนกรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล .855 ด้านพลังอำนาจการบังคับ .730 ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย .823 ด้านพลังอำนาจอ้างอิง .877 ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ .950 ด้านพลังอำนาจเทคโนโลยีสารสนเทศ .876 และด้านพลังอำนาจบารมี .766

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวผู้วิจัยเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 316 ชุด ถึงข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยตรง พร้อมขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ตามที่แนบมาพร้อมกับแบบสอบถามภายใน 20 วัน นับตั้งแต่ได้รับแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำไปตรวจให้คะแนนและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยได้รับข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการ จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาสถิติต่างๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียนต้นสังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมและรายด้าน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาต่างกัน ด้วยการทดสอบค่าที (t-test)

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนต้นสังกัดและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe 's Method)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน สรุปผลได้ดังนี้

1.1 ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านพลังอำนาจการบังคับ อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านพลังอำนาจอ้างอิง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ และด้านพลังอำนาจการบังคับ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.2 ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อผู้บริหารจัดงานเลี้ยงและมอบรางวัลเป็นการขอบคุณในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ

1.3 ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านพลังอำนาจการบังคับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อผู้บริหารใช้วิธีสั่งการเพื่อให้ครูทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อผู้บริหารใช้กฎระเบียบข้อบังคับกำหนดอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อผู้บริหารลงโทษครูที่มีความผิดโดยอาศัยกฎระเบียบ

ข้อบังคับ และข้อผู้บริหารใช้อำนาจบังคับให้ครูทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

1.4 ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อผู้บริหารเร่งรัดให้ครูในโรงเรียนทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อผู้บริหารทำให้ครูยอมรับว่าผู้บริหารสามารถลงโทษครูได้ตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

1.5 ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านพลังอำนาจอ้างอิง โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อผู้บริหารมีความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อผู้บริหารปฏิบัติต่อครูในโรงเรียนอย่างเป็นธรรมในทุก ๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

1.6 ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อผู้บริหารให้คำแนะนำและชี้แจงการปฏิบัติงานแก่ครูในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อผู้บริหารมีประสบการณ์ในการบริหารงานมีผลงานทางวิชาการที่เป็นตัวอย่างแก่ครูได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

1.7 ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านพลังอำนาจเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานโดยใช้ข้อมูลที่ทันสมัย ทำให้งานสำเร็จโดยเร็วและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อผู้บริหารคัดกรองข้อมูลได้ตรงกับความเป็นจริงกับข้อผู้บริหารใช้ข่าวสารที่ถูกต้อง สมบูรณ์ประกอบการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

1.8 ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านพลังอำนาจบารมี โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อผู้บริหารสามารถชักชวนบุคคลที่มีชื่อเสียงหรือมีอิทธิพลมาร่วมกิจกรรมของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียนต้นสังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า

2.1 ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนต้นสังกัด โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า โรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย ด้านพลังอำนาจเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านพลังอำนาจบารมี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ทุกด้าน

2.3 ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพลังอำนาจตามกฎหมายและด้านพลังอำนาจบารมี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า ด้านพลังอำนาจ ตามกฎหมาย ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีแตกต่างกับประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี และประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปีแตกต่างกับประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี และด้านพลังอำนาจบารมี ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปีแตกต่างกับประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑารัตน์ ชำนาญกิจ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา จังหวัดพังงา ผลการวิจัยพบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปาริชาติ โนนต์สุภา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผลของการบริหารงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 พบว่า ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ หลักรชัย วงษ์หมอก (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของวัฒนา จันทรโคตร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่า ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของสมพงษ์ ศรีโสภภาพ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1 พบว่า การศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูมองว่า ผู้บริหารในยุคใหม่สามารถปรับตัวปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ บุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารสอดคล้องกับซุมศักดิ์ อินทรักษ์ (2549) กล่าวว่า พลังอำนาจถูกนำไปใช้ตลอดเวลาของการดำรงชีวิต ตั้งแต่มีการปฏิสนธิจนกระทั่งหมดสภาพของพลังอำนาจ พฤติกรรมของบุคคลรวมไปถึงการปฏิบัติงาน ต้องใช้พลังกาย พลังใจหรือพลังจิต และพลังทางปัญญา ทำให้งาน

ประสบความสำเร็จมีประสิทธิผล เช่น พลังอำนาจของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้นักเรียน เชื่อถือรักและเคารพ เป็นต้น และสอดคล้องกับอนงค์พร สถิตย์ภาศิกุล (2536) กล่าวว่า พลังอำนาจ หมายถึง การใช้อิทธิพลจากแหล่งต่างๆ ซึ่งเป็นที่มาของฐานพลัง อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยม ความคิดเห็น จุดหมาย ความต้องการของ ครูผู้สอนหรือคณะครูอาจารย์ ให้เป็นไปตามที่ผู้บริหารโรงเรียนตั้งเป้าหมายไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า

1.1 ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล พบว่า ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครู ที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของจุฑารัตน์ ชำนาญกิจ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา จังหวัดพังงา ผลการวิจัยพบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของปรีชาดี โนนัดสุภา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผลของการบริหารงานใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 พบว่า ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 ด้านพลังอำนาจให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูมองว่า ผู้บริหารให้การ ยอมรับ ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล และสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เช่น การเลื่อน วิทยฐานะ การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย การมีผลงานและปฏิบัติงานดีเด่น พร้อมทั้งให้ กำลังใจครู เมื่อรู้สึกท้อแท้และทำงานล้ามเหลว มีการพิจารณาความดีความชอบของครูในโรงเรียน ด้วยความเป็นธรรม และจัดงานเลี้ยงเพื่อเป็นการขอบคุณในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สมบูรณ์ นนท์สกุล (2536) กล่าวไว้ว่า พลังอำนาจการให้รางวัล (Reward Power) ผู้บริหารชอบให้ รางวัลเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจ โดยการให้รางวัล เช่น คำชมเชย ให้สิ่งของตอบแทน เลื่อนขั้นเงินเดือน จ่ายค่าตอบแทนสูงขึ้น ให้การยอมรับยกย่องชมเชย รางวัลเกียรติยศ เป็นต้น การได้รับรางวัลเหล่านี้ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกภูมิใจ รู้สึกเป็นเจ้าของ และพึงพอใจต่อ ผู้บังคับบัญชา จึงทำให้เกิดอำนาจเรียกว่า “อำนาจรางวัล” สอดคล้องกับทิพวรรณ แสงทับทิม (2547) กล่าวไว้ว่า อำนาจการให้รางวัล หรืออำนาจผลตอบแทน (Reward power) เกิดจาก ความสามารถของผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทนบุคคลอื่น สำหรับความสำเร็จของงาน และเชื่อ ว่าการยอมรับปฏิบัติตามจะนำไปสู่การให้รางวัลด้วยวิธีการขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง

การเลื่อนขั้นหรือการยกย่องสรรเสริญ และยังคงคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2537) กล่าวไว้ว่า อำนาจอันเกิดจากรางวัลผลตอบแทน (Reward power) คือ อำนาจอันเกิดจากการที่ผู้นำมีสิทธิควบคุมรางวัลผลตอบแทนต่างๆ ที่มีคุณค่าหรือความหมาย ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา คือ มีสิทธิให้คุณประโยชน์แก่ลูกน้องได้นั่นเอง

1.2 ด้านพลังอำนาจการบังคับ พบว่า ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครู ที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑารัตน์ ชำนาญกิจ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา จังหวัด พังงา ผลการวิจัยพบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านพลังอำนาจการบังคับ อยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนทรี วรรณไพเราะ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีใช้พลังอำนาจ ด้านพลังอำนาจการบังคับ มีการใช้อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูมองว่า ผู้บริหารใช้วิธีสั่งการ กฏระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้ครูปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีการลงโทษครูที่มีความผิด โดยอาศัยกฏระเบียบ ข้อบังคับ และใช้อำนาจบังคับให้ครูทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ ซึ่งสอดคล้อง กับสมบูรณ์ นนทสกุล (2536) กล่าวไว้ว่า พลังอำนาจการบังคับ (Coercive Power) เป็นอำนาจที่ เกิดจากผู้บริหารใช้ในการข่มขู่ความพึงพอใจ หรือต้องผลัดดันให้เปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ผู้บริหาร ต้องการ จึงต้องอาศัยกฏระเบียบ หรือข้อบังคับเพื่อให้การปฏิบัติของผู้ร่วมงานสำเร็จตามเป้าหมาย ลักษณะเช่นนี้ เรียกว่า “อำนาจการบังคับ” สอดคล้องกับทิพวรรณ แสงทับทิม (2547) กล่าวไว้ว่า อำนาจการบังคับ หรืออำนาจให้คุณให้โทษ (Coercive Power) เกิดจาก ความกลัวผู้บริหารที่มี อำนาจสูงหรือที่สามารถให้คุณให้โทษสูง สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตาม เพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษตามกฎเกณฑ์ หรือระเบียบวินัย เช่น การว่ากล่าวตักเตือน ภาคทัณฑ์ หรือไล่ออก และยังคงคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2537) กล่าวไว้ว่า อำนาจในเชิงการบังคับ (Coercive Power) คือ กรณีที่ผู้นำถือครองหรือควบคุมสิทธิที่จะสามารถลงโทษหรือกีดกัน ผู้ใต้บังคับบัญชามาให้ได้รับสิ่งที่ต้องการได้

1.3 ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย พบว่า ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครู ที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย

ของสาวตรี อุ๋นจางวาง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร พบว่า ระดับปัจจัยการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสตรี ด้านการใช้พลังอำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของปาริชาติ โนนตุภา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผลของการบริหารงาน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 พบว่า ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูมองว่า ผู้บริหารเร่งรัดให้ครู ในโรงเรียนทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลาและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่วางไว้อย่าง เคร่งครัด ทำให้ครูยอมรับว่าผู้บริหารสามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูได้ตามกฎหมาย ใช้อำนาจตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุด ออกคำสั่งเป็นความ ถูกต้องและชอบธรรม และสามารถลงโทษครูได้ตามกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับสมบุญรัตน์ นนท์ สกกุล (2536) กล่าวไว้ว่า พลังอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่ผู้บริหารมี ตำแหน่งหน้าที่ตามกฎหมาย เช่น เป็นผู้บริหารสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ เป็นหัวหน้างาน เป็นต้น จึงทำให้เกิดการยอมรับโดยตำแหน่งหน้าที่ มีกฎหมายรองรับ ซึ่งผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไปเป็นผู้ แต่งตั้งและมีกรบังคับบัญชาเป็นชั้นๆ ลงไปตามลำดับ ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ซึ่งได้กำหนด ไว้ อำนาจของบุคคลที่เกิดจากบทบัญญัติและระเบียบต่างๆ นี้เรียกว่า อำนาจตามกฎหมาย สอดคล้องกับทิวรรณ แสงทับทิม (2547) กล่าวไว้ว่า อำนาจตามกฎหมาย หรืออำนาจชอบธรรม (Ligetimate Power) เกิดจากตำแหน่งที่ผู้บริหารครองอยู่ตามปกติ ถ้ามีตำแหน่งสูงขึ้นเท่าใด อำนาจตามกฎหมายก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น ผู้บริหารที่มีอำนาจตามกฎหมายมาก สามารถมีอิทธิพลต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ฟังปฏิบัติเพื่อมิให้การละเมิดต่อกฎหมาย และยังสอดคล้อง กับธงชัย สันติวงษ์ (2537) กล่าวไว้ว่า อำนาจตามกฎหมาย (Ligetimate Power) คือ การที่ผู้นำ สามารถครอบครองหรือดำรงอยู่ในตำแหน่งทางการที่มีอยู่ในระบบสังคม(หรือองค์กร) ซึ่งทำให้ เขาผู้นั้นทรงสิทธิที่จะเรียกร้องให้คนอื่นต้องทำตาม และลูกน้องทุกคนจะต้องปฏิบัติตาม โดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

1.4 ด้านพลังอำนาจอ้างอิง พบว่า ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของปาริชาติ โนนตุภา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับ

วัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผลของการบริหารงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 พบว่า ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ด้านพลังอำนาจอ้างอิง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนทรี วรรณไพเราะ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีใช้พลังอำนาจ ด้านพลังอำนาจอ้างอิง อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูมองว่า ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีบุคลิกลักษณะที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกันเองกับครู เป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงาน เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของครู และปฏิบัติต่อครูในโรงเรียน อย่างเป็นธรรมใน ทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมบุรณ์ นนทสกุล (2536) กล่าวไว้ว่า พลังอำนาจอ้างอิง (Referent Power) เป็นอำนาจที่ผู้ร่วมงานอ้างอิงเกิดจากผู้บริหารมีคุณลักษณะพิเศษ เช่น ความสามารถหรือ ศักยภาพ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และมีคุณค่าทำให้ผู้ร่วมงานประทับใจ จึงนำไปอ้างอิงเพื่อให้ ได้รับการยอมรับและเชื่อถือมากขึ้น โดยเฉพาะการอ้างอิงบุคคลที่คุ้นเคยรู้จักดี มีชื่อเสียง และ เป็นที่ยอมรับของทุกคน เป็นการนำไปอ้างอิงแล้ว ทำให้มีอำนาจมากขึ้น อย่างเช่น การเขียนงาน วิชาการใช้อำนาจอ้างอิงมาก สอดคล้องกับทิพวรรณ แสงทับทิม (2547) กล่าวไว้ว่า อำนาจอ้างอิง (Referent Power) เกิดจากลักษณะพิเศษของผู้บริหาร เป็นอำนาจที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เอาแบบอย่างพฤติกรรมผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิง หรืออำนาจบารมีสูงจะเป็นที่รักใคร่นับถือ ของบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากบุคลิกลักษณะการชอบพอ การนับถือยกย่อง ซึ่งเป็นอิทธิพลต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา และยังสอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2537) กล่าวไว้ว่า อำนาจอ้างอิง (Referent Power) คือ กรณีที่ผู้นำมีจุดเด่นที่เป็นที่ประทับใจของผู้ใต้บังคับบัญชา จนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องการและอยากที่จะให้ตนเองเก่งหรือเด่นเช่นเดียวกับผู้นำ

1.5 ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่า ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครู ที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของสาวตรี อุ๋นจางวาง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร พบว่า ระดับปัจจัยการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้อง กับผลการวิจัยของสุนทรี วรรณไพเราะ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีใช้พลังอำนาจ ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากข้าราชการครุมองว่า ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถทางวิชาการ มีประสบการณ์ในการบริหารงาน มีผลงานทางวิชาการที่เป็นตัวอย่าง แก่ครู มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคการบริหาร มีความคิดและริเริ่มโครงการใหม่ๆ สามารถ ให้คำแนะนำ ชี้แนะ และเป็นที่ยปรึกษาในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนเป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับสมบรูณ์ นนท์สกุล (2536) กล่าวไว้ว่า พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นอำนาจที่มาจากการสร้างสมความรู้ การศึกษาค้นคว้า วิจัยสร้างองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง จนทำให้เป็นผู้รู้และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับในความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคคล และได้ปฏิบัติงานได้ตรงกับ ความสามารถ ความถนัดก็จะยิ่งทำให้เพิ่มความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้นอำนาจ ดังกล่าวนี้เป็นอำนาจทาง ปัญญาเพราะต้องใช้ความรู้ความสามารถจนเป็นอำนาจเชี่ยวชาญได้ สอดคล้องกับ ทิพวรรณ แสงทับทิม (2547) กล่าวไว้ว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เกิดจากผู้บริหาร ที่มีความเชี่ยวชาญทักษะและความรู้จะ ได้ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารับการยอมรับนับถือสิ่งเหล่านี้ ทำให้มีอิทธิพลต่อผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญทำให้ผู้ได้บังคับบัญชายอม กระทำตาม เพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถเหนือคน และยังสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2537) กล่าวไว้ว่า อำนาจอันเกิดจากความสามารถ (Expert Power) คือ กรณีที่ ผู้นำได้มีความรู้พิเศษ หรือมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เหมาะสมตรงกับสภาพการณ์ขององค์การ

1.6 ด้านพลังอำนาจเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ระดับความพึงพอใจของ ข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของสุนทรี วรรณไพเราะ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีใช้พลังอำนาจ ด้านพลังอำนาจการมีข่าวสาร ข้อมูล อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของปาริชาติ โนนต์สุภา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผลของการบริหาร งานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านพลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากข้าราชการครุมองว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานโดยใช้ข้อมูลที่ทันสมัย ทำให้งานสำเร็จโดยเร็วและมีประสิทธิภาพ ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแก่ครู แสวงหาข่าวสารจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และให้ข้อมูลข่าวสารที่ความเป็นจริง ถูกต้องสมบูรณ์ประกอบการตัดสินใจของครู ซึ่งสอดคล้องกับสมบรูณ์ นนทสกุล (2536) กล่าวไว้ว่า พลังอำนาจเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Power) เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีความสามารถเชิงข้อมูลข่าวสาร สามารถตัดสินใจ โดยอาศัยข้อมูลหรือสารสนเทศ จึงทำให้ปฏิบัติได้ถูกต้องแม่นยำ และน่าเชื่อถือ อำนาจเช่นนี้มาจากการใช้ทักษะความชำนาญด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และสามารถเก็บข้อมูลไว้เป็นระบบจำนวนมากเกินกว่าความสามารถที่บุคคลจำได้ ทั้งสามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่างกว้างขวางทั่วโลกได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งยุคปัจจุบันเรียกว่า “ยุคไอซีที” (ICT - Information Communication Technology) ทำให้บุคคลและสังคมมีความเจริญก้าวหน้าทันสถานการณ์

1.7 ด้านพลังอำนาจบารมี พบว่า ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสาวิตรี อุ๋นจางวาง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร พบว่า ระดับปัจจัยการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสตรี ด้านการใช้พลังอำนาจพึ่งพา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของปรีชาดี โนนัดสุภา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพของการบริหารงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 พบว่า ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ด้านพลังอำนาจพึ่งพา อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุนทรี วรรณไพเราะ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีใช้พลังอำนาจ ด้านพลังอำนาจพึ่งพา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากข้าราชการครุมองว่า ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ รวมไปถึงบุคคลสำคัญในชุมชน จนเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลสำคัญทั้งภายในและภายนอกชุมชน ทำให้สามารถชักชวนบุคคลที่มีชื่อเสียงหรือมีอิทธิพลมาร่วมกิจกรรมของโรงเรียน

เพื่อร่วมบริจาคงบประมาณหรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับสมบรูณ์ นนทสกุล (2536) กล่าวว่าไว้ว่า พลังอำนาจบารมี (Charismatic Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการปฏิบัติและสร้างสมความดี เพื่อความสุขแก่ตนเองและผู้อื่น ซึ่งอำนาจบารมีอาจบูรณาการมาจากอำนาจต่าง ๆ เช่น การให้รางวัล การใช้ตำแหน่งหน้าที่ตามกฎหมาย การได้รับการยอมรับจนเป็นที่ชื่นชมและได้รับการอ้างอิง มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจนเป็นที่ยกย่อง จึงทำให้สิ่งสมมากขึ้นจนกลายเป็นอำนาจบารมี อำนาจดังกล่าวทั้งเจ็ดประเภทเป็นประโยชน์ และมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการมาก ทั้งผู้บริหารและผู้ร่วมงานสามารถใช้พลังอำนาจให้เกิดคุณค่าต่อองค์กรหรือหน่วยงาน พลังอำนาจอยู่ภายในตัวบุคคล เมื่อถูกนำมาใช้อย่างมีเหตุผลและเหมาะสมยิ่งทำให้องค์กรหรือหน่วยงาน มีความเจริญก้าวหน้า จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกคนในองค์กรต้องสร้างพลังอำนาจของตนเองเพิ่มขึ้นจนเป็นอำนาจขั้นสูงคืออำนาจบารมี

2. วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียนต้นสังกัด และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของต่วนปาดิสะ หัวเมือง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจในการบริหาร งานของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า การใช้พลังอำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดปัตตานี ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารเป็นการกระทำ หรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียน ในการนำพลังอำนาจจากแหล่งต่างๆ ไปใช้ในการบริหารงานโรงเรียนด้วยการชักจูงให้ร่วมมือกันปฏิบัติตามทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยครูผู้สอนให้การยอมรับหรือปฏิบัติตามพลังอำนาจนั้นๆ ซึ่งอาจใช้พลังอำนาจใดอำนาจหนึ่งหรือใช้หลายพลังอำนาจก็ได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษา

ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการครูปฏิบัติงานในโรงเรียนต้นสังกัดที่มีขนาดต่างกันมีความพึงพอใจต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีขนาดของโรงเรียนต้นสังกัด โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของวัฒนา จันทรโคตร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และยัง ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของถ้วนปาดิสะ หัวเมือง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า การใช้พลังอำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดปัตตานี ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีการใช้พลังอำนาจในการบริหารงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก พลังอำนาจเป็นบรรทัดฐานที่ทำให้องค์กรมีระเบียบ บุคคลโดยทั่วไปอาจจะมิพลังอำนาจหรืออำนาจหน้าที่เพียงอย่างเดียวหนึ่งก็ได้ แต่สำหรับผู้ทำหน้าที่บริหารองค์กรแล้ว จะต้องมิทั้งอำนาจหน้าที่และพลังอำนาจ เพราะพลังอำนาจเป็นพลังที่ซ่อนเร้น (latent energy) ที่ช่วยให้บุคคลสามารถใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งมีพลังอำนาจมาก ยิ่งทำให้บุคคลมีอิสรเสรีภาพมากขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานในโรงเรียนต้นสังกัดที่มีขนาดต่างกันมีความพึงพอใจต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 แตกต่างกัน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัฒนา จันทรโคตร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้พลังอำนาจโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาคงตัวของทวนปาดิสะ หัวเมือง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า การใช้พลังอำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดปัตตานี ที่มีประสบการณ์ ในตำแหน่งต่างกัน มีการใช้พลังอำนาจในการบริหารงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก พลังอำนาจมีความสำคัญต่อองค์กร และการใช้พลังอำนาจอาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสีย แต่ผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องใช้พลัง อำนาจ อำนาจหน้าที่ อิทธิพล เพื่อช่วยให้องค์กรและบุคคลในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุ จุดประสงค์ที่วางไว้ และช่วยให้ความต้องการของสมาชิกได้รับการตอบสนอง ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ข้อค้นพบที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหาร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหาร ดังนี้

1.1 ผู้บริหารควรใช้พลังอำนาจการให้รางวัล เพื่อเป็นการขอบคุณการปฏิบัติงาน และทำให้ครูมีความพึงพอใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน

1.2 ผู้บริหารไม่ควรใช้พลังอำนาจการบังคับ เพื่อให้ครูทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ

1.3 ผู้บริหารควรใช้พลังอำนาจตามกฎหมาย เพื่อให้ครูยอมรับว่าผู้บริหาร สามารถลงโทษครูได้

1.4 ผู้บริหารควรใช้พลังอำนาจอ้างอิง เพื่อปฏิบัติต่อครูในโรงเรียนอย่างเป็นธรรมในทุก ๆ ด้าน

1.5 ผู้บริหารควรใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ในการบริหารงาน และมีผลงานทางวิชาการที่เป็นตัวอย่างแก่ครู

1.6 ผู้บริหารควรใช้พลังอำนาจเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการให้ข้อมูล ข่าวสารที่เป็นความจริง ถูกต้องสมบูรณ์ประกอบการตัดสินใจของครู

1.7 ผู้บริหารควรใช้พลังอำนาจบารมี เพื่อชักชวนบุคคลที่มีชื่อเสียงหรือมีอิทธิพล มาร่วมกิจกรรมของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนะของครู คณะกรรมการ ผู้ปกครองและนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการใช้อำนาจในการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับภาค

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา ปัตตานีเขต 1 โดยเน้นการศึกษา ข้อมูลเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์และประเมินผลการทำงานเชิงประจักษ์ในโรงเรียน