

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย ๒

The Relationship Between Executive Power Exercise and Morale and Morale of
Teachers At Tessaban Omnoi School 2

เยาวเรศ สุยพงษ์พันธ์¹ ดร.จิระพันธ์ นามชวดี² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไนต๊ะวัน กำหม่อม³
Yaowareth Suyongpun¹ Dr.Jirapan Namchawat² Asst. Prof. Dr.Naithawan Kumhom³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับอำนาจของผู้บริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาล
เทศบาลอ้อมน้อย ๒

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย ๒ ในปีการศึกษา 2562
มีผู้บริหาร จำนวน 5 คน มีครูผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 39 คน รวมทั้งสิ้น 44 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่
การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า

ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายด้านอยู่ใน
ระดับมากทุกด้าน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในรายด้านอยู่ระดับมาก
ทุกด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมมี
ความสัมพันธ์ในระดับมาก โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ABSTRACT

This research The objective is to study the use of executive power that affects the morale and morale of
teachers. And to study the relationship between the use of executive power and the morale and morale of teachers
of Tessaban Omnoi School 2.

The population used in this study was teachers of Om Noi Municipal Kindergarten 2. In the academic year
2019, there were 5 administrators, 39 teachers working, a total of 44 people. The statistics used were as follows:
Frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation and correlation using Pearson's correlation
coefficient.

คำสำคัญ: การใช้อำนาจของผู้บริหาร, ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน, ครูโรงเรียนเทศบาล

¹ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยทองสุข กรุงเทพมหานคร

¹Master of Education Program in Educational Administration Thong suk college Bangkok

^{2,3}อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข กรุงเทพมหานคร

^{2,3}course teacher Master of Education Program in Educational Administration Thong suk college Bangkok

*ผู้ติดต่อ, อีเมลล์: เยาวเรศ สุยพงษ์พันธ์ lertsilp.mpsp@gmail.com

รับเมื่อ 30 มีนาคม 2564 แก้ไข 26 เมษายน 2564 ตอรับ 30 เมษายน 2564

The findings were as follows:

Respondents Mostly women Over 46 years of age and has not more than 5 years of working experience. the level of use of executive power in the performance of work It was found that the overall level was at a high level. As for each aspect, it is at a high level in every aspect. morale level It was found that the overall level was at a high level. In each aspect, it is at a very high level in every aspect. The relationship between the use of executive power and the morale and morale of the teachers. Overall, there was a high degree of correlation. with a statistically significant positive correlation at .01.

Keywords: the exercise of executive power, morale and morale, municipal school teacher

ภูมิหลัง

จากพุทธศักราช 2542 ประเทศไทยมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษาครั้งใหญ่ หรือที่เรียกกันว่า “ปฏิรูปการศึกษา” โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพทัดเทียมกับ อารยประเทศ มุ่งเน้นในเรื่องของการปรับโครงสร้างทางการบริหาร การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพครู กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้สนใจทั่วไป นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้กลุ่มบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนในเรื่องการจัดการศึกษา และที่สำคัญได้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ซึ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจลงไปสู่หน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงสถานศึกษาด้วย โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการคิดตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเกิดความคล่องตัว อิสระ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาการศึกษา สถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญหน่วยงานหนึ่งที่จะช่วยให้การจัดการศึกษามุ่งบรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ ผลของการจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวมากน้อยเพียงใดนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้ เพราะผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจ (เกษิณ ชินวงศ์, 2550, หน้า 2) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาคือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ สูงสุดในสถานศึกษา ในการกำหนดนโยบาย แนวทางการบริหารงานให้มีประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะทางการบริหาร และการจูงใจในการปฏิบัติงานต้องมีภาวะผู้นำที่พร้อมเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเก่าเพื่อแสวงหาสิ่งใหม่ พร้อมรับฟังและพร้อมที่จะร่วมมือกับทุกฝ่าย เพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่สังคมคาดหวัง ซึ่งการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการไปต่าง ๆ พอสมควร เพื่อให้องค์การสามารถทำหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เจริญชัย บรรณารักษ์, 2550, หน้า 2)

การบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษาดำเนินไปสู่มุ่งเป้าหมายและประสบผลสำเร็จสูงสุดโดยการใช้ทฤษฎีการบริหารมาประยุกต์ใช้หรือกระบวนการบริหารซึ่งการบริหารที่ดีจะต้องอาศัยทักษะและกระบวนการการบริหารงานเป็นหลักตลอดจนการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารจัดการงานในด้านต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างสูงสุดจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของครูและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงานให้ผลงานที่จะได้ออกมานั้นเป็นไปอย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ (ดวงพร ว่องสุนทร, 2556, หน้า 7) และมีคุณภาพ

ทัดเทียมกับอารยประเทศนั้น สิ่งที่มีอิทธิพลสำคัญต่อองค์การอย่างหนึ่งคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจในการคิด ตัดสินใจในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างอิสระ ซึ่งในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาบางครั้งอาจก่อให้เกิดความหลงใหลในรสชาติของอำนาจ ใช้อำนาจพร่ำเพรื่อจนบางครั้งลืมนึกถึงความถูกต้อง และความเป็นธรรม เพราะอำนาจเป็นเสมือนดาบสองคม หากใช้อย่างถูกต้องเหมาะสมก็จะช่วยให้ทำงานสำเร็จได้โดยง่าย แต่ในทางกลับกัน หากใช้อำนาจไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม หรือขาดความเป็นธรรมแล้ว ผลลัพธ์ที่ได้ก็คือความล้มเหลวของการบริหาร การที่จะบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องหารูปแบบและวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย การใช้อำนาจถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นเพราะการใช้อำนาจมีส่วนให้การบริหารจัดการเกิดความคล่องตัวยิ่งถ้าองค์การที่มีคนจำนวนมาก ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้ผู้อื่นเชื่อฟัง และปฏิบัติ เพราะผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำงานทั้งหมดขององค์การสำเร็จได้ แต่จะต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์การ ผู้บริหารที่ฉลาดจำเป็นต้องมองหาแหล่งอำนาจที่จะนำมาสนับสนุนอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่เพื่อให้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเป็นแรงกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดบรรยากาศขององค์การที่ดี เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ไลท์วิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 2002, p. 65 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2558, หน้า 23 – 25)

ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทุก ๆ สถานการณ์ ภาวะผู้นำในที่นี้หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลในมโนทัศน์บุคคลอื่น หรือกลุ่มการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตาม เป้าหมาย มีความเชี่ยวชาญในการวางแผนการจัดการองค์การ การจัดสรรงบประมาณ การติดตาม ควบคุมตลอดจนต้องรู้จักใช้อำนาจแก่บุคคลอื่น ๆ ในหลาย ๆ วิธี เช่นการให้ข้อมูลข่าวสาร ให้ความรับผิดชอบ ให้อำนาจหน้าที่และความไว้วางใจในการตัดสินใจและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ภารดี อมรินทร์นาวิ, 2551, หน้า 82) ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่ทำทลายความสามารถของบุคคลในวงการศึกษา เพราะย่อมจะหมายถึงการได้มาซึ่งอำนาจในตำแหน่งที่ได้รับไปผลักดันให้เกิดการพัฒนา หรือ ล้มเหลวอย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่า อำนาจที่ผู้บริหารมีอยู่ในตำแหน่งนั้นนำไปใช้ให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ และเป็นประโยชน์กับหน่วยงานการศึกษาหรือไม่

การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชน และสถานศึกษาของรัฐบาล จะมีผลการใช้อำนาจแต่ละด้านมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละโรงเรียน ทั้งนี้เป็นเพราะก่อนเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องมีการสอบคัดเลือก ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร เพื่อบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ จึงทำให้ผู้บริหารมีการตื่นตัวและพัฒนาตนเอง มีการนำเทคนิคการบริหาร ตลอดจนกลยุทธ์ต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ (เกษิณภณ ชินวงศ์, 2550, หน้า 125) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและมีความรับผิดชอบสูงสุดในการปรับโครงสร้างระบบการบริหาร การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป ภารกิจของ ผู้บริหารมีมากมายในการที่จะช่วยผลักดันให้องค์การเกิดการ พัฒนา จึงทำให้ผู้บริหารต้องใช้อำนาจ อย่างเต็มความสามารถ ในการควบคุมและสั่งการ (กนกวรรณ อ่อนศรี, 2554, หน้า 110 – 125) นอกจากนี้ การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการ การใช้อำนาจการให้รางวัลโดยการยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาต่อสาธารณชน การพิจารณาความดีความชอบด้วยหลักคุณธรรม เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจแก่ ผู้ปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นความสำคัญของการบริหารงานและปัญหาของการบริหารงานมีน่านับการ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน ดังนั้นการใช้อำนาจในการตัดสินใจให้รางวัล หรือลงโทษต้องคำนึงถึงขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย ๒ ว่ามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับใด บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านใดบ้าง และการใช้อำนาจมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ของครูไปในทิศทางใด ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการใช้อำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ และสร้างเสริมขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ พึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงาน เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายของ การปฏิรูปการศึกษา

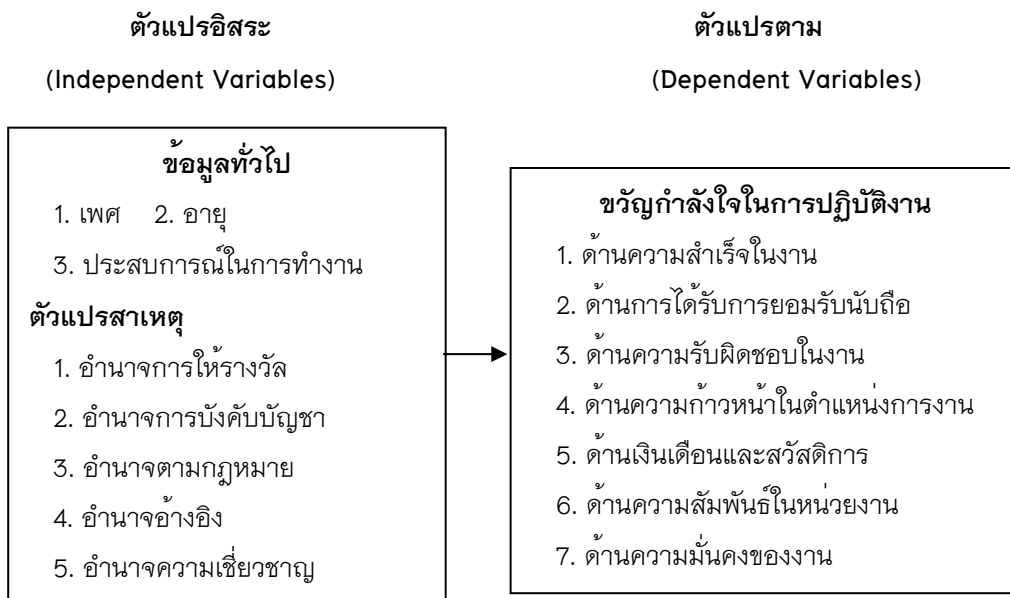
คำถามการวิจัย

1. ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอนุบาลเทศบาล อ้อมน้อย ๒ เป็นอย่างไร
2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย ๒ เป็นอย่างไร
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย ๒ เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอนุบาลเทศบาล อ้อมน้อย ๒
2. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย ๒
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย ๒ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 44 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย ๒ ซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check List) โดยมีคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนดไว้ คือ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย ๒ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับบัญชา อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย ๒ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน

โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท์ สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักการในการพิจารณาทัศนะของความสัมพันธระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย ๒ ดังนี้ (ในตะวัน กำทอง, 2559, หน้า 98)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับรวมจากกลุ่มตัวอย่าง และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่ส่งไปยังสถานศึกษา จำนวน 122 ฉบับ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และหาราคาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย ๒ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1977, p. 147 อ้างถึงใน ในตะวัน กำทอง, 2559, หน้า 66)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอนุบาลเทศบาล อ้อมน้อย ๒ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และในรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อโดยที่มีระดับมากที่สุดคืออำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย และต่ำสุดคืออำนาจการให้รางวัล
2. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย ๒ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในรายด้านอยู่ระดับมากทุกด้านและในรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ที่มีระดับมากที่สุดคือด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และอันดับสุดท้ายคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย ๒ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับมากโดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ความสัมพันธ์ในแต่ละด้านของการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกค่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ อำนาจการให้รางวัล รองลงมาคืออำนาจตามกฎหมายเท่ากับอำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง และต่ำสุดคืออำนาจการบังคับบัญชา

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย ๒ ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารและขวัญและกำลังใจของครูโรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย ๒ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542 ที่มีการกระจายอำนาจในการคิดและตัดสินใจทำให้เกิดความคล่องตัวในสถานศึกษารวมถึงมีอิสระจึงทำให้การบริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา รู้จักกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับแมคเคลลันด์ (McClelland, 1961, pp. 36 – 62 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559, หน้า 49 – 52) ได้กล่าวว่า คนที่มีความถนัดและมีลักษณะอื่น ๆ คล้ายกัน แต่อาจมีความสัมพันธ์ผลแตกต่างกันอย่างมากที่เป็นเช่นนั้นเป็นเพราะ คนหนึ่งมีความ ต้องการสัมฤทธิ์ผลมากกว่าอีกคนหนึ่ง คือความสัมพันธ์เป็นส่วนสำคัญในการกำหนดในการกำหนดวิถีชีวิตของเขา รวบรวมสติปัญญาและเวลาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของ ผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครราชสีมา เขต 1 – 7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความเห็นของ ข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน พบว่าผู้บริหารใช้อำนาจ อ้างอิงมากที่สุด รองลงมาคืออำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจ การบังคับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประสาร สุขสุคนธ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้ อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของ ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงงานวิจัยของยุพา จันทะบุตร (2551, บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย ๒ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าอาชีพที่ตนเองปฏิบัติเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี รู้ถึงความรัก ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความร่วมมือเกิดขึ้นภายในสถานศึกษา มีความรู้สึกวางานที่ทำนั้นมั่นคง รวมไปถึงยอมรับในผลสำเร็จของงาน มีความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970, p. 69 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559, หน้า 117) คือ 1) คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม 3) ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้น ต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการที่สูงขึ้นขั้นต่อไปก็จะตามมา ลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของมาสโลว์ มี 5 ลำดับขั้นจากความต้องการขั้นต่ำถึงความต้องการขั้นสูง ดังนี้ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) 2) ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) 3) ความต้องการความรักและการยอมรับในสังคม (Social of Belongingness Needs) 4) ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง (Self-esteem need) 5) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization needs) สอดคล้องกับงานวิจัยของธนธรณ์ จีปิน (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสถานบริการสาธารณสุขเครือข่ายอำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุข เครือข่ายอำเภอทุ่งช้าง มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้าน ความรับผิดชอบ 2) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสถานบริการ สาธารณสุขเครือข่าย อำเภอทุ่งช้าง มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาวิวัฒน์ ปรีชาโน พวงนิยม (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญกำลังใจและแนวทางการ พัฒนาขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1) ครูบรรพชิตและคฤหัสถ์ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญ จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 รายด้าน และระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการยอมรับ นับถือ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน อนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย ๒ ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านและพบว่าอำนาจการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดดังนั้นผู้บริหาร จึงควรให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่ผู้บังคับบัญชา มีการให้รางวัลอย่างยุติธรรม โปร่งใส สม่ำเสมอ

สำหรับผู้ที่มีผลงานเชิงประจักษ์ โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เพราะถ้าผู้บริหารรู้จักการเป็นผู้ควบคุมทรัพยากร ซึ่งเป็นสิ่งที่มีค่าจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใส ศรัทธาในตัวผู้นำซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเนื่องมาจาก อำนาจการให้รางวัล เปรียบเทียบกับ อำนาจการบังคับบัญชาในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ อ่อนศรี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กษิภณ ชินวงศ์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจริญชัย บรรณธรรมย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครนายก: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ธรรณ จีปิน. (2550). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสถานบริการสาธารณสุขเครือข่ายอำเภอทุ่งช้างจังหวัดน่าน. ภาคนิพนธ์ ค.ม. อุดรดิษฐ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิษฐ์
- ในตะวัน กำหม่อม. (2559). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. วิทยาลัยทองสุข. กรุงเทพฯ
- ในตะวัน กำหม่อม. (2559). การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 1. วิทยาลัยทองสุข. กรุงเทพฯ
- ประสาร สุขสุขคนธ์. (2553). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระมหาวิวัฒน์ ปรีชาโน พวกนิยม. (2551). การศึกษาขวัญกำลังใจและแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี
- ยุพา จันทะบุตร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 - 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.