

**พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1**
**ADMINISTRATORS' POWER AFFECTING TEACHERS' MORALE IN
EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION
OF NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1**

บงกช ยิ้มหนองโพธิ์ / BONGKOT YIMNONGPHO¹
พิชญาภา ยืนยาว / PITCHAYAPA YUENYAW²
จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย / JITTIRAT SAENGLOETUTHAI³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับขวัญกำลังใจของครู 3) พลังอำนาจของผู้บริหารซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ พลังอำนาจเชื่อมโยง พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจบังคับบัญชา และ พลังอำนาจการให้รางวัล

2. ขวัญกำลังใจของครู อยู่ในระดับดีมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สวัสดิการของหน่วยงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจเชื่อมโยง พลังอำนาจตามกฎหมาย และพลังอำนาจบังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู โดยสามารถร่วมกันทำนาย ได้ร้อยละ 90.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : พลังอำนาจ ขวัญกำลังใจ ประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) the level of administrators' power; 2) the level of teachers' morale; and 3) the administrators' power affecting the teachers' morale. The research sample, derived by proportional stratified random sampling and distributed by districts, was 310 teachers in educational institutions under the Jurisdiction of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this research were as follows:

1. According to teachers' opinion, overall and in specific aspects, the administrators' power was at the high level. The aspects, ranked from the highest to the lowest, were connective power, information power, expert power, legitimate power, referent power, coercive power, and reward power.

2. Overall and in specific aspects, the teachers' morale was at the positive high level. The aspects, ranked from the highest to the lowest, were welfare, division, career advancement, job security, interpersonal, and working conditions.

3. The administrators' power in the aspects of information power, referent power, connective power, legitimate power, and coercive power together predicted the teachers' morale at the percentage of 90.40 with statistical significance at .05.

Keywords: administrator's power, teacher's morale, primary education

บทนำ

การศึกษานับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง ในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเอง ด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิต การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555: 19) คุณภาพ การศึกษาหรือคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะแสวงหาแนวทาง ในการส่งเสริมสนับสนุนครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตระหนักในหน้าที่ของ ของตน รวมทั้งตั้งใจทำงานด้วยความรับผิดชอบและเต็มใจจนสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ กล่าวได้ว่า การบริหารการศึกษานั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงกำลังใจ ในการทำงานของครู เนื่องจากครูเป็นผู้กำหนดอนาคตของชาติ ชาติใดก็ตามที่มีครูเป็นคนที่มีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อนักเรียน ชาตินั้นก็จะมีพลเมืองที่เก่ง ดี ฉลาด มีศักยภาพ และมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ ในทางตรงกันข้ามถ้าได้ครูที่มีปัญหา ไม่สามารถพัฒนาทรัพยากรให้มีศักยภาพและมีความสามารถในการแข่งขัน ชาตินั้นอาจเสื่อมโทรม และถึงกับล่มสลายได้ (ศิริพงษ์ เชื้อดี, 2552: 1) การที่บุคลากรทางการศึกษาหรือครูจะมีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น บุคคลดังกล่าวจำเป็นต้องมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ขวัญกำลังใจที่ดีจะก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

สถานศึกษานับว่าเป็นองค์กรที่ต้องประยุกต์ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อให้ สถานศึกษาได้พัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เนื่องจาก สถานศึกษาเป็นองค์กรทางสังคมที่มีเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมที่ซับซ้อนทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะทั้งความเป็นราชการและความเป็นวิชาชีพ ดังนั้น จึงมีเป้าหมายขององค์กร ผู้ปฏิบัติงาน โครงสร้าง และสภาพแวดล้อมขององค์กรที่แตกต่าง จากองค์กรอื่น ๆ การจะดำเนินการให้จุดมุ่งหมายของการศึกษาบรรลุผลนั้นต้องให้ความสำคัญ กับครู ดังที่ อัมพร พงษ์กังสนานนท์ (2551: 14-16) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพของครูเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาทุกระดับ เนื่องจากครูคือผู้มีบทบาทสำคัญในการนำ ปรัชญา แนวคิด และเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ครูเป็นผู้เข้าใจนโยบายและ ความต้องการของสถานศึกษา เป็นผู้นำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้อง เหมาะสม ซึ่งต้องมีการ เชื่อมโยงมโนทัศน์ต่าง ๆ จากหลักสูตรเพื่อถ่ายทอดสู่การจัดการเรียนการสอน รับผิดชอบ ต่อการพัฒนาผู้เรียน อำนวยความสะดวก จัดสภาพการณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน รวมทั้ง การอบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

ในการพัฒนาการศึกษาของประเทศ อาชีพครูจึงได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง และควรได้รับการเอาใจใส่ดูแล รวมทั้งพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 9) ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้สามารถทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างเข้มแข็งจริงจัง ครูต้องมีพลังอำนาจในการทำงาน ต้องได้รับการสนับสนุนปัจจัยและกระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจให้สามารถจัดการเรียนรู้และดำเนินงานด้านการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่าผู้บริหารมีส่วนส่งเสริมพลังอำนาจในการทำงานของครูรวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูด้วย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่จะเสริมสร้างให้ครูผู้ทำการจัดกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาเกิดขวัญกำลังใจ เกิดพลังในการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เป็นอย่างราบรื่น มีความรัก ความสามัคคี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลดีให้กับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนมีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายตามหลักสูตร การจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งไว้ และเป็นพลเมืองที่ดีของชาติต่อไป ส่วนพลังอำนาจการบริหารอย่างไรนั้นก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้บริหารแต่ละคนจะเลือกใช้เพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับหรือปฏิบัติตามอันก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถ้าผู้บริหารใช้อำนาจไม่เหมาะสม จะมีผลทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนไม่ว่าจะด้านใดก็ตามเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างมาก การใช้อำนาจทุกครั้งจะต้องใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ และต้องตัดสินใจภายใต้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาจแตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลาและสถานที่ ซึ่งสภาพแวดล้อมเหล่านี้จะเป็นเงื่อนไขที่สำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลผลักดันผู้บริหารให้ตัดสินใจในพลังอำนาจ ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะพึงพอใจหรือไม่ก็ตาม ผู้บริหารต้องตัดสินใจด้วยความไม่ประมาท และต้องมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้ดี ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ ผู้บริหารส่วนใหญ่มียึดติดกับความคิดตนเองเป็นหลัก ใช้อำนาจตามความพอใจและอารมณ์ของตนเอง เห็นแก่พวกพ้อง บางครั้งให้อิสระกับการตัดสินใจของกลุ่มคนบางกลุ่ม

จากรายงานผลการดำเนินงานของอนุกรรมการใน อ.ค.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 (2555: 15-31) พบว่า อัตรากำลังใจครูในภาพรวมขาดแคลน จำนวน 92 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 4.96 มีสาเหตุมาจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกษียณอายุราชการ รวมทั้งเข้าร่วมมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังส่วนราชการ (เกษียณก่อนกำหนด) และขอย้ายทั้งภายในภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสาเหตุการโยกย้ายส่วนมากมาจากกระบวนการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุครู แต่งตั้งครูหรือโยกย้ายครู เพราะอาจมีประเด็นความขัดแย้ง ความโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งสิ้น นอกจากนี้

ยังพบว่าปัญหาและอุปสรรคที่กระทบต่อขวัญกำลังใจของครูยังมีสาเหตุมาจากอัตรากำลัง
ในสถานศึกษาไม่สอดคล้องกับภารกิจการจัดการศึกษาและมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง
สถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ยังมีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เนื่องจากปริมาณนักเรียน
ลดลง แต่ยังไม่สามารถโยกย้ายอัตรากำลังออกจากสถานศึกษาได้ การขาดแคลนครูในสาขาวิชา
หลัก เช่น วิทยาศาสตร์ อังกฤษ คณิตศาสตร์ และการกำหนดนโยบายการย้ายครูคืนถิ่น มีผลกระทบ
ต่อจำนวนอัตรากำลังในสถานศึกษาที่ขาดเกณฑ์และเกินเกณฑ์ รวมถึงการบริหารอัตรากำลัง
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังที่ นุชลี โพธิวรกร (2549: 23) กล่าวว่า “ขวัญ” หมายถึง
กำลังใจในการต่อสู้ “กำลังใจ” หมายถึง ขวัญ ความฮึกเหิม ดังนั้น เมื่อรวมคำว่า “ขวัญและกำลังใจ”
เข้าด้วยกันในแง่ปฏิบัติงานแล้ว คือสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกหรือความนึกคิด
ที่ได้รับอิทธิพลแรงกดดันหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัวเขาและจะมี
ปฏิภริยาได้กลับ คือ พฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น จะเห็นได้ว่า
การสร้างขวัญกำลังใจเป็นเรื่องที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรในการทำงานอย่างมี
ประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาจะไม่ได้ผลเท่าที่ควร ถ้าหากไม่มีการเตรียมบุคลากรที่จะมาทำหน้าที่
ครูให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดสภาพปัญหาดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้บริหารมีส่วนสำคัญและจำเป็นต้องใช้พลัง
อำนาจเป็นเครื่องมือที่มีศักยภาพในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งพลังอำนาจของ
ผู้บริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งนอกจากจะมีอำนาจตามกฎหมายแล้ว ยังมี
อำนาจที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารไม่ว่าจะเป็นการวางแผน สั่งการ กำหนดเป้าหมายและการปฏิบัติ
ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร โดยมีปัจจัยของพลังอำนาจ
ทั้ง 7 ด้าน คือ พลังอำนาจรางวัล พลังอำนาจการบังคับ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง
อำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร และพลังอำนาจเชื่อมโยง ซึ่งพลังอำนาจเหล่านี้สามารถ
ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู การที่ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพ
ได้นั้น ครูจะต้องมีขวัญกำลังใจที่ดี ได้รับการตอบสนององด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพราะขวัญ
กำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน นอกจากนี้ครูยังมีบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมคุณธรรม
จริยธรรมที่ดีให้กับเด็ก เพื่อให้เติบโตเป็นพลเมืองที่ดี ประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิตในสังคม
ยุคปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงทำวิจัยในเรื่องพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อนำผลของ
การวิจัยไปปรับปรุงและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูให้ทำงานได้อย่างมีคุณภาพ
และประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาระดับพลังอำนาจของผู้บริหารซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

ตัวแปรการวิจัย

1. ตัวแปรต้น คือ พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย พลังอำนาจรางวัล พลังอำนาจการบังคับ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร และ พลังอำนาจเชื่อมโยง
2. ตัวแปรตาม คือ ขวัญกำลังใจของครู ได้แก่ สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน และสวัสดิการของหน่วยงาน

สมมติฐานการวิจัย

พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย พลังอำนาจรางวัล พลังอำนาจการบังคับ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร และพลังอำนาจเชื่อมโยง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกับขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานำพลังอำนาจจากฐานต่าง ๆ ที่ตนมีอยู่ ไปใช้ในการบริหารงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมผู้อื่น ถึงแม้ผู้นั้นหรือกลุ่มคนนั้น ๆ จะต้องการหรือไม่ก็ตาม เพื่อให้เป็นไปในทิศทางหรือจุดประสงค์ที่ผู้บริหารต้องการ ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์ แบลนชาร์ดและจอห์นสัน (Hersey, Blanchard and Johnson, 2001: 220 อ้างถึงใน เสาวนิตย์ ทวีสันทนีบุญกุล, 2551: 37-61) ประกอบด้วย

1.1 พลังอำนาจรางวัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้รางวัลหรือกำลังใจแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในรูปแบบต่าง ๆ มอบหมายงานที่อำนวยความสะดวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 พลังอำนาจการบังคับ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้อำนาจยับยั้งพฤติกรรมหรือผลักดันให้เปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ผู้บริหารต้องการ

1.3 พลังอำนาจตามกฎหมาย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจตามกฎหมาย สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ และสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ซึ่งได้กำหนดไว้

1.4 พลังอำนาจอ้างอิง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณลักษณะพิเศษ มีบุคลิกภาพ และพฤติกรรมทางการบริหารที่เป็นธรรมชาติ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกรับและเชื่อถือ และมีคุณค่าทำให้ผู้ร่วมงานประทับใจ จึงนำไปอ้างอิงเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและเชื่อถือมากขึ้น

1.5 พลังอำนาจเชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างสมความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ วิจัยสร้างองค์ความรู้อยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับในความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคคล และปฏิบัติงานได้ตรงความสามารถ ความถนัดจะยิ่งทำให้เพิ่มความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น

1.6 พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสามารถเชิงข้อมูลข่าวสาร สามารถตัดสินใจ โดยอาศัยข้อมูลหรือสารสนเทศทำให้ปฏิบัติได้ถูกต้องแม่นยำ และข่าวสารนั้นมีประโยชน์ต่อผู้อยู่ ใต้บังคับบัญชา

1.7 พลังอำนาจเชื่อมโยง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้รับอำนาจจากการยอมรับของผู้บังคับบัญชาในระดับสูงกว่า ได้รับการยอมรับและการอ้างอิงจากชุมชนและสังคม มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจนเป็นที่ยกย่อง และได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ขวัญกำลังใจของครู หมายถึง สภาพจิตใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ได้รับอิทธิพลหรือผลกระทบจากผู้บังคับบัญชา ทำให้มีปฏิกิริยาได้กลับในด้านพฤติกรรมการทำงาน และความรู้สึกต่อองค์กรของบุคคลนั้น ๆ โดยตรง ซึ่งหากมีขวัญกำลังใจดี ก็จะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ของงาน ตรงกันข้าม หากมีขวัญกำลังใจไม่ดี ก็จะทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย ไม่มีความคิดริเริ่ม ในการสร้างงาน รวมถึงความศรัทธาในตัวผู้บริหารทันที ซึ่งเป็นความหมายตามกรอบแนวคิด ของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1957 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550: 196-200) ประกอบด้วย

2.1 สภาพการทำงาน หมายถึง สถานศึกษามีสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้าน จิตใจ สภาพการทำงานไม่มีลักษณะที่ต้องเสียงภัยจนเกินไป และจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวก สบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

2.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อย่างเป็นธรรม ส่งเสริมให้ครูทางการศึกษาได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

2.3 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพในด้านดี ที่เกิดขึ้นทุกระดับในสายการบังคับบัญชา ทั้งในเรื่องส่วนตัวและในด้านการงาน เกิดความสามัคคีรักใคร่กลมเกลียวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

2.5 ความมั่นคงในงาน หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ

2.6 สวัสดิการของหน่วยงาน หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักการแบ่งเวลาให้เหมาะสม ทั้งในเรื่องเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาพักผ่อน เวลาที่ให้กับสังคม การดำเนินการในเรื่องค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การจัดกิจกรรมต่าง ๆ

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2557 ทั้งหมด 1,593 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2557 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2551: 178) ได้จำนวนรวมทั้งสิ้น 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ซึ่งกระจายตามเขตอำเภอ ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เมือง	772	150
กำแพงแสน	620	121
ดอนตูม	201	39
รวม	1,593	310

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามคำนิยามศัพท์ตัวแปร โดยผ่านการตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา และพิจารณาเฉพาะข้อที่มีค่า IOC (index of item objective congruence) เท่ากับ 0.67 และ 1.00 เพื่อหาค่าความเที่ยง โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่าความเที่ยงของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.95 และค่าความเที่ยงของขวัญกำลังใจของครูและบุคลากร เท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 310 ฉบับ ไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามวัน เวลาที่นัดหมาย ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานของพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และขวัญกำลังใจของครูใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.97) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพลังอำนาจ เชื่อมโยงอยู่ในลำดับสูงสุดมากที่สุด ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.95) รองลงมา ได้แก่ พลังอำนาจข้อมูล ข่าวสาร ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.96) พลังอำนาจเชี่ยวชาญ ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.97) พลังอำนาจ ตามกฎหมาย ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.98) พลังอำนาจอ้างอิง ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 1.01) พลังอำนาจ บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.87) และพลังอำนาจการให้รางวัล ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.97) ตามลำดับดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับและลำดับพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1

(n=310)

พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. พลังอำนาจการให้รางวัล	3.64	0.97	มาก	7
2. พลังอำนาจบังคับบัญชา	3.74	0.87	มาก	6
3. พลังอำนาจตามกฎหมาย	3.77	0.98	มาก	4
4. พลังอำนาจอ้างอิง	3.76	1.01	มาก	5
5. พลังอำนาจเชี่ยวชาญ	3.83	0.97	มาก	3
6. พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร	3.87	0.96	มาก	2
7. พลังอำนาจเชื่อมโยง	3.92	0.95	มาก	1
รวม	3.79	0.97	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครปฐม เขต 1

ขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.92) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับดีมากทุกด้าน โดยสวัสดิการของหน่วยงานอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.91) รองลงมา ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.94) ความก้าวหน้า

ในอาชีพ ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.96) ความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 1.02) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.92) และสภาพการทำงานอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.92) ตามลำดับดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับและลำดับขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 1

(n=310)

ขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สภาพการทำงาน	3.83	0.92	ดีมาก	6
2. ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.86	0.96	ดีมาก	3
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.87	0.94	ดีมาก	2
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.84	0.92	ดีมาก	5
5. ความมั่นคงในงาน	3.86	1.02	ดีมาก	4
6. สวัสดิการของหน่วยงาน	3.93	0.91	ดีมาก	1
รวม	3.85	0.92	ดีมาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร (X_6) พลังอำนาจอ้างอิง (X_4) พลังอำนาจเชื่อมโยง (X_7) พลังอำนาจตามกฎหมาย (X_3) พลังอำนาจบังคับบัญชา (X_2) เป็นตัวแปรที่ได้รับการเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความแปรผันของพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.904 ซึ่งแสดงว่าพลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจเชื่อมโยง พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจบังคับบัญชา ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู และสามารถทำนายประสิทธิผลของขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 90.40 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 0.16 + 0.19 (X_6) + 0.23 (X_4) + 0.26 (X_7) + 0.14 (X_3) + 0.12 (X_2)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.20 (Z_6) + 0.25 (Z_4) + 0.27 (Z_7) + 0.15 (Z_3) + 0.11 (Z_2)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

(n=310)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	5	239.58	47.91	573.62*	.00
Residual	304	25.39	0.08		
Total	309	264.97			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	0.16		0.07	2.18*	.03
พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร (X ₆)	0.19	0.20	0.04	4.04*	.00
พลังอำนาจอ้างอิง (X ₄)	0.23	0.25	0.04	5.54*	.00
พลังอำนาจเชื่อมโยง (X ₇)	0.26	0.27	0.04	6.31*	.00
พลังอำนาจตามกฎหมาย (X ₃)	0.14	0.15	0.05	2.92*	.00
พลังอำนาจบังคับบัญชา (X ₂)	0.12	0.11	0.04	2.72*	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.951 R² = 0.904 SEE. = 0.289

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพลังอำนาจเชื่อมโยง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจบังคับบัญชา พลังอำนาจการให้รางวัล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พลังอำนาจเชื่อมโยงนี้เป็นพลังในการสร้างความเปลี่ยนแปลงโดยมีความเคารพ และความศรัทธาไว้ วางใจเป็นรากฐานในการขับเคลื่อน พลังอำนาจเชื่อมโยงเกิดจากการผู้บังคับบัญชาได้แสดงหรือ กระทำสิ่งที่ดีเสียสละตนเองเพื่อสร้างคุณภาพชีวิต สันติสุข และสันติภาพ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การใช้ อำนาจเชื่อมโยงจึงเป็นการใช้อำนาจด้วยความเมตตาและกรุณา ซึ่งนำมาสู่การได้รับความเคารพ และศรัทธา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิเชียร ทองนวน (2550: 67) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น พลังอำนาจบังคับอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริพงษ์ เชื้อดี (2552: 79) ได้ศึกษาเรื่อง พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฐมภูมิต่างๆ เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับดังนี้ พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจบังคับ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง และพลัง อำนาจการให้รางวัล

2. ขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ขวัญกำลังใจ ของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสวัสดิการของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในงานความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากการที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 เพื่อให้การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ มีประสิทธิภาพ อันมีผลเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยมี วัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการเพื่อเป็นประโยชน์แก่การดำรงชีพนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ เพราะเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าครูในสถานศึกษาคือ พันธ์เพื่อสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา สวัสดิการ

จึงกลายเป็นคำตอบและวิธีตอบแทนครูที่ดีที่สุดที่ผู้บังคับบัญชาสามารถที่จะจัดหาให้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ สุยอด (2551: 62) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกในหน่วยงาน ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความสนทนมนเป็นกันเอง เป็นลำดับ 1 ในด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานและคิดอยู่เสมอว่าจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด มีความสุขในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชยเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ เป็นลำดับที่ 2 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาวางตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่ายและปฏิบัติงานเป็นกันเองกับบุคลากรในโรงเรียน พยายามหาวิธีการในการปรับปรุงและแก้ไขในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้น มีความเชื่อมั่นในความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เป็นลำดับที่ 3 และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของครูบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและเสมอภาค บุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

3. พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ซึ่งได้แก่ พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจเชื่อมโยง พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจบังคับบัญชา สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลสถานศึกษาได้ร้อยละ 90.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและปราศจากความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่จะเสริมสร้างให้ครูผู้ทำการจัดกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาเกิดขวัญกำลังใจ เกิดพลังในการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น มีความรัก ความสามัคคี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลดีให้กับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนมีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายตามหลักสูตร การจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับสุนทรี วรรณไพเราะ (2549: 103-104) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ พลังอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจพึงพา พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจการบังคับกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษาดังนี้

3.1 พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจากสารสนเทศเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งขององค์กร เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินงานและประสานงานขององค์กร สารสนเทศเป็นข้อมูลที่มีความหมายและมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจลดความไม่แน่นอน ความไม่กระจ่างในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ช่วยแก้ปัญหา ช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิต สารสนเทศจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการตัดสินใจ ในการบริหารงานและการวางแผนสำหรับอนาคต หากผู้บริหารมีสารสนเทศที่ครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลา ก็ย่อมทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของหลักชัย วงษ์หมอก (2550: 143-144) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมพบว่า จากตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ 7 ตัวแปร มี 5 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทางบวกได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจข่าวสาร

3.2 พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพลังอำนาจอ้างอิง ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีคุณลักษณะพิเศษ เช่น ความสามารถหรือศักยภาพ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และมีคุณค่าทำให้ผู้ร่วมงานประทับใจ จึงนำไปอ้างอิงเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและเชื่อถือมากขึ้น โดยเฉพาะการอ้างอิงบุคคลที่คุ้นเคย รู้จักดี มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับของทุกคน เป็นการนำไปอ้างอิงแล้วทำให้มีอำนาจมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพงษ์ เชื้อดี (2552: 81) ได้ศึกษาพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า พลังอำนาจอ้างอิงเกิดจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ผ่านการอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถน่าเชื่อถือ นายกฤษฎา ศรัทธามาก่อน เมื่อได้รับการพัฒนามากขึ้นจึงทำให้ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดีน่าเชื่อถือ สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรักความเมตตาและเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ สอดคล้องกับหลักชัย วงษ์หมอก (2550: 143-144) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจของ

ผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมพบว่า จากตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ 7 ตัวแปร มี 5 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทางบวกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจข่าวสาร

3.3 พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพลังอำนาจเชื่อมโยง ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจากอำนาจเชื่อมโยงเป็นการใช้อำนาจด้วยความเมตตาและกรุณา เป็นการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์สุขของผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการใช้อำนาจเพื่อขจัดความทุกข์ยากทั้งทางกายและจิตของผู้คน อำนาจเชื่อมโยงเกิดจากอำนาจต่าง ๆ มาบูรณาการและการสั่งความดี ซึ่งนำมาสู่การได้รับความเคารพและศรัทธา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิเชียร ทองนวน (2550: 68) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า พลังอำนาจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พลังอำนาจเชื่อมโยง พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย ทั้งนี้อาจเนื่องจากพลังอำนาจเชื่อมโยง เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากผู้บริหารปฏิบัติและสั่งสมความดี เพื่อความสุขแก่ตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอำนาจเชื่อมโยงอาจบูรณาการมาจากอำนาจต่าง ๆ เช่น อำนาจการให้รางวัล การใช้ตำแหน่งหน้าที่ตามกฎหมาย การได้รับการยอมรับนับเป็นที่ยอมรับและได้รับการอ้างอิง มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจนเป็นที่ยกย่องจึงทำให้สั่งสมมากขึ้นจนกลายเป็นอำนาจเชื่อมโยง

3.4 พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งนี้เนื่องมาจากพลังอำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่ผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายรับรองอย่างชัดเจน แต่พลังอำนาจตามกฎหมายของผู้บริหารจะต้องเป็นไปด้วยความถูกต้องเป็นธรรมตามแนวคิดของเฟรนช์และราเวน (French & Raven, 1968 อ้างถึงใน สุวัฒน์ พันธุฤทธิ์ (2554: 14) ว่าเป็นพลังอำนาจที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อว่าผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมาย สอดคล้องกับวิเชียร ทองนวน (2550: 70) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า พลังอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีอำนาจควบคุมทุกพฤติกรรม มีการกำหนดขอบข่ายงานแต่ละกลุ่มงานให้แก่บุคลากรในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

3.5 พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพลังอำนาจบังคับส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งนี้เนื่องมาจากอำนาจบังคับเป็นอำนาจที่มากับตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหาร เป็นอำนาจที่ผู้บริหารใช้ในการยับยั้งความพึงพอใจหรือผลักดันให้เปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ผู้บริหารต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพงษ์ เชื้อดี (2552: 80) ได้ศึกษาพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฐมวัย เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าพลังอำนาจบังคับในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอำนาจบังคับเป็นอำนาจโดยตำแหน่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับปฏิบัติเพื่อเลี่ยงเลี่ยงการลงโทษ อำนาจบังคับมีผลทางลบต่อความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาดังนั้นผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องมีหลักในการใช้พลังอำนาจบังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสุนทรี วรรณไพเราะ (2549: 103-104) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ พลังอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจพึ่งพา พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจการบังคับกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.6 พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งนี้เนื่องมาจากความสามารถของผู้บริหารในการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทัศนคติ โดยมีพื้นฐานมาจากการให้รางวัลหรือผลตอบแทนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แสดงพฤติกรรมหรือความคิดเห็นไปในทางที่ต้องการ เช่น การขึ้นเงินเดือน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง การฝึกอบรมพิเศษ และการมอบหมายงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ หากผู้บริหารมีการควบคุมการให้รางวัลมาก อำนาจการให้รางวัลของผู้บริหารก็จะยิ่งสูงขึ้น ในทางกลับกันหากผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่า ผู้บริหารควบคุมการให้รางวัลได้น้อย ผู้บริหารก็จะมีอำนาจการให้รางวัลน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของหลักชัย วงษ์หมอก (2550: 143) เรื่องพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมพบว่า จากตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ 7 ตัวแปร มี 5 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทางบวกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจข่าวสาร

3.7 ในงานวิจัยนี้ ผลการวิจัยพบว่าพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพลังอำนาจเชี่ยวชาญ ไม่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เปิดโอกาสให้ครูทางการศึกษาสามารถสอบเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารได้โดยเพียงแค่มียุทธศาสตร์ครบตามที่กำหนด คือ 1) มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา 2) ดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรีและ 2 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาโท 3) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา แต่ไม่ได้กำหนดอายุ ซึ่งในยุคปัจจุบันครูรุ่นใหม่ที่ได้รับใบอนุญาตเข้ารับราชการต่างก็เรียนปริญญาโทด้านบริหารสถานศึกษาและมีใบอนุญาตด้านผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนมาก อาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ขาดความเชี่ยวชาญ ขาดประสบการณ์ จึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา ที่อาจมีอายุและประสบการณ์มากกว่า ไม่เข้ามาขอคำแนะนำจึงทำให้ไม่เกิดอำนาจเชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพลังอำนาจบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจในภาพรวม ดังนั้น ควรพัฒนาการใช้พลังอำนาจบังคับบัญชา โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาลงโทษผู้ได้บังคับบัญชาที่กระทำผิดตามสมควรกับความผิด โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง รวมทั้งควบคุม กำกับ ติดตาม ดูแลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด
2. จากผลการวิจัยพบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพลังอำนาจการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจในภาพรวม ดังนั้น ควรพัฒนาการใช้พลังอำนาจการให้รางวัล โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลตามผลงานของผู้ได้บังคับบัญชาโดยไม่คำนึงถึงตัวบุคคลด้วยความยุติธรรม รวมทั้งให้สิ่งของเป็นรางวัลตอบแทนแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีผลงานดีเด่นอย่างเหมาะสม
3. จากผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษาด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจของครูในภาพรวม ดังนั้น ควรส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษาด้านสภาพการทำงาน โดยจัดระบบการรักษาความปลอดภัยให้กับครูเป็นอย่างดี รวมทั้งไม่ลงโทษหรือตำหนิการทำงานของครูด้วยอารมณ์และอคติส่วนตัว
4. จากผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจของครูในภาพรวม ดังนั้นควรส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูเป็นมิตรและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมทั้งมีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ

5. จากผลการวิจัยพบว่า พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจเชื่อมโยง พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจบังคับบัญชา และพลังอำนาจการให้รางวัลส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจเชื่อมโยง พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจบังคับบัญชา และพลังอำนาจการให้รางวัลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิผลการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา
3. ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการสร้างขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

สรุป

พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ขวัญกำลังใจด้านสวัสดิการของหน่วยงานอยู่ในระดับมากที่สุด และพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจอ้างอิง อำนาจเชื่อมโยง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจบังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยนี้พบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งอำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจอ้างอิง อำนาจเชื่อมโยง อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจบังคับบัญชา สามารถทำนายขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ได้ร้อยละ 90.40

เอกสารอ้างอิง

- นุชลี โพธิ์วารากร. (2549). **พฤติกรรมผู้นำความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ย่านถนนราชดำริ กรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประเสริฐ สุยอด และสุริยะ เจียมประชาวารกร. (2551). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิเชียร ทองนวน. (2550). **การเสริมสร้างพลังอำนาจในการป้องกันยาเสพติดของแกนนำชุมชนตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศิริพงษ์ เชื้อดี. (2552). **การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (2555). **รายงานผลการดำเนินงานของอนุกรรมการใน อ.ค.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. นครปฐม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). **การประชุมวิชาการการวิจัยทางการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- สุนทรี่ วรรณไพเราะ. (2549). **การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุวัฒน์ พันธุฤทธิ์. (2554). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวนิตย์ ทวีสันทีนุกุล. (2551). **ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิคอล ระหว่างภาวะผู้นำปริวรรตการใช้อำนาจความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กับความมุ่งมั่น ความพยายามของครู ความพอใจในงาน และแรงจูงใจในการปฏิรูปสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- หลักชัย วงษ์หมอก. (2550). **การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัมพร พงษ์กังสนานันท์. (2551). **การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่ 2 ภารกิจสร้างคุณภาพการศึกษาให้สังคมไทย**. *การศึกษาไทย*, 5 (51), 14-16.