

## ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพัน ต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8\*

รัตนาภรณ์ ม่วงสวย<sup>1</sup>

เก็จกนก เอื้อวงศ์<sup>2</sup> สุทธิวรรณ ตันศิริจนางค์<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 346 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากข่าวสาร ด้านอำนาจจากการอ้างอิง ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจจากการพึ่งพา และด้านอำนาจจากการให้รางวัล ส่วนด้านอำนาจจากการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านการเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้กับองค์กร และด้านการปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยภาพรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .604 โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านการเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้กับองค์กร และด้านการปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร

**คำสำคัญ:** การใช้อำนาจ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความผูกพันต่อองค์กร, มัธยมศึกษา

\* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2559

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, E-mail: ratty0087@gmail.com

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

<sup>3</sup> รองศาสตราจารย์, ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



## The Relationship between the Power Use of School Administrators and the Organizational Commitment of Teachers under the Secondary Education Service Area Office 8\*

*Rattanaorn Muangsuay*<sup>1</sup>

*Ketkanok Urwongse*<sup>2</sup> *Suttiwan Tuntirojanawong*<sup>3</sup>

### Abstract

The purposes of this research were 1) to study the power use of school administrators; 2) to study the organizational commitment of teachers; and 3) to study the relationship between the power use of school administrators and the organizational commitment of teachers. The sample consisted of 346 teachers from secondary schools under the Secondary Education Service Area Office 8, obtained by stratified random sampling based on school size. The employed research instrument was a rating scale questionnaire on the power use of school administrator, and the organizational commitment of teacher. Data was analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation. The research findings were as follows:

1. The overall power use and power uses in six power use aspects of school administrators under the Secondary Education Service Area Office 8 were at the high level, with the six power use aspects being ranked from high to low based on their rating means as follows: the legitimate power, the information power, the referent power, the expert power, the connection power, and the reward power, respectively; while the coercive power was rated at the moderate level.

2. The overall and by-aspect organizational commitments of teachers were at the high level, with the organizational commitment aspects being specified as follows: the acceptance of organizational goals, the willingness to devote and sacrifice time to the organization, and the desire to remain as a member of the organization.

3. The overall power use of school administrators and the overall organizational commitment of teachers correlated positively at the moderate level, with the correlation coefficient of .604 which was significant at the .01 level of statistical significance; specifically, the power use of the school administrators correlated positively at the high level with the teachers' organizational commitment aspect of the acceptance of organizational goals, and correlated positively at the moderate level with the teachers' organizational commitment in the aspects of the willingness to devote and sacrifice time to the organization, and the desire to remain as a member of the organization.

**Keywords:** Power use, School administrator, Organizational commitment, Secondary education

\* Research Article from thesis for Master of Education Degree, Educational Studies Program Sukhothai Thammathirat Open University, 2016

<sup>1</sup> Student in Master of Education Degree, Educational Studies Program Sukhothai Thammathirat Open University, E-mail: ratty0087@gmail.com

<sup>2</sup> Assistant Professor, Educational Studies Program Sukhothai Thammathirat Open University

<sup>3</sup> Associate Professor, Educational Studies Program Sukhothai Thammathirat Open University

### ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคน เพราะการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ตลอดจนคุณธรรมของบุคคล การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยให้ประชาชนมีความรู้และคุณธรรม สามารถดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข การที่สถานศึกษาจะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรหลายฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ แต่บุคลากรที่มีบทบาทสำคัญก็คือครู เพราะครูมีบทบาทและมีส่วนรับผิดชอบใกล้ชิดต่อการจัดการศึกษาที่จะทำให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่ครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถ มีจิตสำนึกของความเป็นครูเพราะจิตสำนึกจะทำให้ครูตระหนักถึงภาระหน้าที่และภารกิจที่ครูจะต้องปฏิบัติ ทำงานด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร มีความมุ่งมั่นตั้งใจตามเป้าหมายและมีความปรารถนาที่จะให้หน่วยงานหรือองค์กรประสบผลสำเร็จ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีนั้น ครูจะต้องมีคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งคือมีความผูกพันกับงานและผูกพันกับองค์กร ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก กูว์แตร์ (2551, น. 107) ที่เสนอว่า พนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานและองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกละเอียดและพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กรที่แสดงออกต่อองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ โดยการยอมรับจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์กร แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะทำเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและความก้าวหน้าขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter and Steers (1982, p. 271) ที่กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นเรื่องของ การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร การเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้กับองค์กร และการปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษาให้กับครู และเสริมด้วยแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ครูคงอยู่กับสถานศึกษาอย่างมีคุณค่า เกิดความรักและรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่สถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งสูงสุดในองค์กรและเป็นผู้นำของสถานศึกษาต้องมีศักยภาพเกี่ยวข้องกับภาระใช้อำนาจ เพื่อให้สามารถโน้มน้าวและควบคุมงานต่าง ๆ ได้ และเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นผู้นำนโยบาย แนวทางการดำเนินงานและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารจึงต้องใช้อำนาจ เพราะอำนาจทำให้ผู้บริหารมีเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ McClelland (1975, p. 263) กล่าวว่า ผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถทำงานทั้งหมดขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ แต่จะต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์กร ผู้บริหารที่ฉลาดจำเป็นต้องมองหาแหล่งอำนาจที่จะมาสนับสนุนอำนาจที่มีอยู่เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเป็นแรงกระตุ้น ชูใจให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะทำให้องค์กรและบุคลากรขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในทางที่เป็นประโยชน์และพึงพอใจเพื่อทำให้องค์กรเจริญรุ่งเรือง การใช้อำนาจของผู้บริหารนั้นมีทั้งคุณและโทษ ถ้าผู้บริหารใช้อำนาจที่มีอยู่บริหารงานภายใต้ขอบเขตที่กำหนดไว้ตามกฎหมายที่รับรองไว้อย่างเหมาะสม ย่อมทำให้ครูเกิดการยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ แต่ถ้าผู้บริหารใช้อำนาจไม่เหมาะสมหรือใช้อำนาจโดยเคร่งครัดอาจเกิดความตึงเครียดในการดำเนินงานของครู ครูอาจไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน ขัดขวางการดำเนินงานที่ตนเองไม่เห็นด้วย สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกต่อองค์กรของครู จะเห็นได้ว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กรของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องศึกษาและใช้อำนาจที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสุพานิ สฤษฏ์วานิช (2549, น. 379) ได้เสนอว่า อำนาจจะก่อให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ (1) ทำให้เกิดการเชื่อถือ ยอมรับและผูกพันตาม (2) ทำให้เกิดแค่การยอม และ (3) เกิดการต่อต้าน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรใช้อำนาจของตนในทางสร้างสรรค์ ส่วนการใช้ อำนาจอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะเลือกใช้ให้เหมาะสมเพื่อทำให้ครูยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ด้วยความทุ่มเท เสียสละ มีความรู้สึกรัก ผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาใน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรีและจังหวัดราชบุรี จำนวน 55 โรงเรียน จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยส่วนใหญ่จะมีอายุราชการและประสบการณ์ในการทำงานกับองค์กรยาวนาน ตลอดจนครูจำนวนมากทำงานจนเกษียณอายุราชการในสถานศึกษาของตน มีความทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสุขและมีความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ทำให้เกิดความรักและพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ด้วยเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์กรของหน่วยงานก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา เมื่อครูเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กรแล้วจะทำให้การทำงานร่วมกันเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งการจะสร้างให้ครูเกิดความรู้สึกผูกพันนั้น ปัจจัยหนึ่งที่น่าจะเกี่ยวข้องก็คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะอำนาจเป็นเครื่องมือสำหรับการควบคุมและผลักดันการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กรให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 หรือไม่อย่างไร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

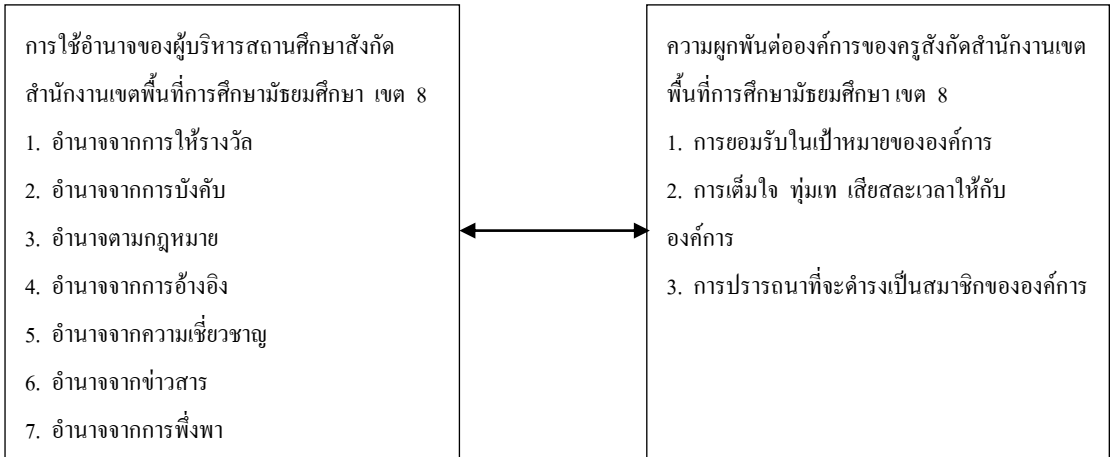
1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

### สมมติฐานการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยได้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของ French and Raven (1968, อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2553, น. 28), Raven and Gruglanski และ Hersey and Blanchard (1985, อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์และทัสนี วงศ์เย็น, 2555, น. 8) จำนวน 7 ด้านและความผูกพันต่อองค์กรของครูของ Mowday, Porter and Steers (1982, น. 271) จำนวน 3 ด้าน แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) ศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 รวมประชากรทั้งหมด 3,148 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2554, น. 119) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดเกณฑ์ประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 7 ด้าน รวม 35 ข้อ และตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดเกณฑ์ประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 3 ด้าน รวม 24 ข้อ นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อกระทงคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) ซึ่งทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00 จากนั้นนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try - Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความเที่ยง (reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ .962 และได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 3 เท่ากับ .970

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จากนั้นนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความร่วมมือในการ

ตอบแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เพื่อขอ อนุญาตเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 346 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ดังต่อไปนี้

4.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้ค่าสถิติในการ วิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาความถี่และร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

ตอนที่ 2 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่าของ สุกมาศ อังศุโชติและชูชาติ พ่วงสมจิตร (2556, น. 21) ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่าของ สุกมาศ อังศุโชติและชูชาติ พ่วงสมจิตร (2556, น. 21) ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อ องค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และใช้เกณฑ์แปลความหมายสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพิชิต ฤทธิจรูญ (2554, น. 283) ดังนี้

มากกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์สูงมาก

0.70 - 0.90 มีความสัมพันธ์สูง

0.30 - 0.69 มีความสัมพันธ์ปานกลาง

น้อยกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์ต่ำ
0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
1.00	มีความสัมพันธ์อย่างสมบูรณ์

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 นำเสนอตามลำดับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 นำเสนอดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. อำนาจจากการให้รางวัล	3.79	0.66	มาก
2. อำนาจจากการบังคับ	3.48	0.79	ปานกลาง
3. อำนาจตามกฎหมาย	4.03	0.60	มาก
4. อำนาจจากการอ้างอิง	3.90	0.78	มาก
5. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ	3.88	0.73	มาก
6. อำนาจจากข่าวสาร	3.95	0.69	มาก
7. อำนาจจากการพึ่งพา	3.87	0.66	มาก
โดยภาพรวม	3.84	0.56	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากข่าวสาร ด้านอำนาจจากการอ้างอิง ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจจากการพึ่งพา และ ด้านอำนาจจากการให้รางวัล ส่วนด้านอำนาจจากการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 นำเสนอดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร	4.05	0.62	มาก
2. การเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้กับองค์กร	4.28	0.56	มาก
3. การปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร	4.18	0.63	มาก
โดยภาพรวม	4.17	0.53	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้กับองค์กร ด้านการปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

3. ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 นำเสนอดังตารางที่ 3 ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กรของครู			
	การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร	การเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้กับองค์กร	การปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร	ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของครู
อำนาจจากการให้รางวัล	.627**	.379**	.305**	.498**
อำนาจจากการบังคับ	.295**	.110*	.103	.195**
อำนาจตามกฎหมาย	.623**	.503**	.443**	.595**
อำนาจจากการอ้างอิง	.648**	.366**	.325**	.510**
อำนาจจากความเชี่ยวชาญ	.690**	.396**	.346**	.546**
อำนาจจากข่าวสาร	.692**	.509**	.425**	.617**
อำนาจจากการพึ่งพา	.556**	.353**	.264**	.445**
ภาพรวมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	.737**	.462**	.391**	.604**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .604 โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .737 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านการเติมใจ ทูมเท เสียสละเวลาให้กับองค์กร และด้านการปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .462 และ .391 ตามลำดับ

### สรุปผลการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากข่าวสาร ด้านอำนาจจากการอ้างอิง ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจจากการพึ่งพา และด้านอำนาจจากการให้รางวัล ส่วนด้านอำนาจจากการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเติมใจ ทูมเท เสียสละเวลาให้กับองค์กร ด้านการปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .604 โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านการเติมใจ ทูมเท เสียสละเวลาให้กับองค์กร และด้านการปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร

### อภิปรายผลการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร ว่องสุนทร (2556) ที่ศึกษาและพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพันธ์ ชุกกลิ่น (2558) ที่ศึกษาและพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน การที่การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโดยจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ผ่านการฝึกอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.ค.ศ. กำหนดรวมไปถึงคุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงานในขณะเดียวกันทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีนโยบายเชิงรุกให้บุคลากรและสถานศึกษาในสังกัดปรับตัวพร้อมที่จะรับการประเมินมาตรฐานสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกันทั้งในด้านมาตรฐานการบริหารมาตรฐานการสอนของครู และมาตรฐานคุณภาพนักเรียน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้อำนาจที่มีอยู่เพื่อขับเคลื่อนให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา

ในขณะที่การใช้อำนาจจากการบังคับอยู่ในระดับปานกลางเพียงด้านเดียว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้อำนาจจากการบังคับโดยเฉพาะในเรื่องการลงโทษครูที่ประพฤติผิดวินัยตามระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานการดำเนินการวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับครูที่กระทำผิดนั้น เป็นกระบวนการทางกฎหมายต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อตรวจสอบหาข้อเท็จจริง และจากการศึกษาข้อมูลกลุ่มงานวินัยและนิติกรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ย้อนหลัง 5 ปี ตั้งแต่ปี 2555 – 2559 พบว่ามีเพียงปี 2559 ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน จากจำนวนข้าราชการและบุคลากร ปี 2559 จำนวน 2,646 คน คิดเป็นร้อยละ 0.11 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสใช้อำนาจด้านนี้โดยตรงไม่มากนักเนื่องจากครูในสถานศึกษาไม่ได้ มีการกระทำผิดหรือมีการกระทำผิดดังกล่าวจำนวนน้อยมาก อีกทั้งครูรับรู้ได้ถึง การได้รับโทษตามกฎหมายอยู่แล้วจึงหลีกเลี่ยงการกระทำผิดส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสใช้อำนาจด้านนี้ไม่มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของธิดารัตน์ รัศมี (2556) และปราณี กาตการณ์ไกล (2556) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจจากการบังคับน้อยกว่าอำนาจด้านอื่น

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งแสดงว่าครูมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านการเต็มใจ ททุ่มเท เสียสละเวลาให้กับองค์กร และด้านการปรารถนาที่จะ

ดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร หากพิจารณาจากข้อมูลทั่วไปของครูจะพบว่าครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 78.46 และมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.54 ดังนั้นการที่ครูปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษายาวนาน ย่อมแสดงว่าครูมีความปรารถนาจะดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ยอมรับเป้าหมายและเสียสละทำงานกับสถานศึกษา ซึ่งบ่งชี้ถึงความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg and Baron (2000, pp. 169 – 170) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรว่าผู้ที่มีอายุมากและมีประสบการณ์ในการทำงานสูง มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นกัสนันท์ นิลบุตร (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพัน ต่อองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะเนตร สิริรัตนวงศ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพัน ต่อองค์กรของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. จากผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .604 สอดคล้องกับงานวิจัยของกระเสิม มงคุณ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความผูกพัน ต่อองค์กรของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่นิยมใช้อำนาจเป็นเครื่องมือ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา กล่าวคือการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษานั้นไม่ว่าด้านใดก็ตามย่อมเกี่ยวข้องกับภาวะจิตใจ แรงจูงใจรวมไปถึงขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งแรงจูงใจและขวัญของครูมีส่วนเกี่ยวข้องไปถึงความผูกพันต่อองค์กร ถ้าหากครูมีแรงจูงใจและขวัญในการปฏิบัติงานดี ย่อมทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดี มีประสิทธิภาพและทำให้ผลของการปฏิบัติงานนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายตามมา จึงอาจกล่าวได้ว่า ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้แหล่งที่มาของอำนาจที่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะจิตใจ แรงจูงใจหรือขวัญของครูในด้านบวกแล้ว ย่อมทำให้ครูเกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร พร้อมทุ่มเทกำลังกาย

กำลังความคิดในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร ครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพลดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์และปฏิบัติงานในองค์กรในระยะยาวเท่าที่องค์กรต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมของแรงจูงใจของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมาคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร ว่องสุนทร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้การที่ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจจากการบังคับมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในภาพรวมและรายด้าน ด้านการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และด้านการเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้กับองค์กร ส่วนด้านการปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์ ผลการวิจัยนี้มีผลเป็นไปในทางเดียวกันกับงานวิจัยของกระเสิม มงคุณ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจการบังคับหรือการลงโทษไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตามธรรมชาติของมนุษย์ไม่ชอบการถูกบังคับ ไม่ชอบถูกการลงโทษ เพราะการบังคับเป็นการเสริมแรงจูงใจทางลบ ส่งผลต่อสภาพจิตใจ อารมณ์และความรู้สึกของมนุษย์ สอดคล้องกับแนวคิดของภาวิณี เพชรสว่าง (2552, น. 206) ที่เสนอว่า โดยปรกติคนจะปรารถนาการให้รางวัล และกลัวการถูกลงโทษ การใช้อำนาจชนิดนี้ของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การดำเนินด้วยวาจาหรือลงโทษด้วยลายลักษณ์อักษร การตัดเงินเดือน การโยกย้าย การไล่ออกและการปลดออกเมื่อครูประพฤติผิดวินัยร้ายแรง อาจสร้างความเครียด รู้สึกท้อแท้ในการทำงาน มีทัศนคติที่ไม่ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ขัดขวางการดำเนินงานที่ตนเองไม่เห็นด้วย แสดงความเป็นศัตรูและก้าวร้าวซึ่งส่งผลเสียต่อสถานศึกษาทั้งสิ้น ดังนั้น

หากผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจในการบังคับมากย่อมไม่ส่งผลดีต่อการปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กรของครู การยอมรับเป้าหมายขององค์กรและการเต็มใจ ท่วมเท เสียสละเวลาให้กับองค์กรของครู สอดคล้องกับ สร้อยตระกูล ดิทยานนท์ อรรถมานะ (2553, น. 238) กล่าวว่า การใช้อำนาจนี้ต้องเป็นไปอย่างระมัดระวัง เนื่องจากกระทำในลักษณะขู่บังคับทำให้เกิดผลข้างเคียงที่ไม่พึงปรารถนา อาจจะเป็นความคับข้องใจ ความกลัว การตีตนออกห่างหรือแม้แต่การอาฆาตมาดร้าย และในที่สุดก็นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ เกิดความไม่พึงพอใจหรือถึงระดับลาออกจากงานได้อำนาจจากการบังคับใช้ได้ดีในกรณีที่ต้องรักษาระเบียบ วินัยอย่างเคร่งครัด ในการใช้อำนาจจากการบังคับที่มีการต่อต้านน้อย มีการปฏิบัติตามมาก และเกิดประสิทธิผลประสิทธิภาพ คือ การใช้อำนาจโดยจริยธรรม ซึ่ง Yukl (1981 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยุตม, 2551, น. 376) ให้แนวทางสำหรับจริยธรรมในการใช้อำนาจจากการบังคับ คือ 1) บอกพนักงานให้ทราบ กฎ ระเบียบและโทษ 2) เตือนก่อนทำโทษ 3) เสนอโทษที่แน่นอนและเป็นรูปแบบ 4) การเข้าใจสถานการณ์ทำสิ่งใด ๆ 5) รักษาความเชื่อถือ 6) เคร่งครัดต่อการทำโทษ ถึงจะเกิดการแตกหักก็ตาม 7) ทำโทษในที่ส่วนตัวไม่ทำโทษต่อสาธารณชน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการสูง จากผลการวิจัยพบว่า อำนาจความเชี่ยวชาญแม้จะอยู่ในระดับมาก แต่ควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและเห็นความจำเป็นในการเพิ่มการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญในการบริหารงานของสถานศึกษาให้สูงขึ้น ทั้งการบริหารงานวิชาการและการบริหารงบประมาณ ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 8 ควรนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้สามารถใช้อำนาจด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้และตระหนักถึงความสำคัญของการใช้อำนาจในการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เนื่องจากการใช้อำนาจที่เหมาะสมจะช่วยให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น การมีส่วนร่วมของครู ประสิทธิภาพการสอน หรือบรรยากาศขององค์กร เป็นต้น

2. ควรศึกษาวิเคราะห์ตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

### เอกสารอ้างอิง

- กระเสิม มงคุณ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (แขนงวิชาบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- จักรพันธ์ ชุกกลิ่น. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วารสารศึกษาศาสตร์ มสช, 8(1), 97 – 111.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเลชั่น.
- ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ธิดารัตน์ รัชมี. (2556). ความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- นภัสนันท์ นิลบุตร. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- ปราณี คาดการณ์ไกล. (2556). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ปิยะเนตร ลีริรัตนวงศ์. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2554). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เอเชีย ออฟ เคอร์มิสท์.
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). *พฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ซีวีแอลการพิมพ์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- สร้อยตระกูล ดิทยานนท์ อรรถมานะ. (2553). *พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกมาศ อังสุโชติและชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2556). *การวิเคราะห์และการแปลผลข้อมูล ในประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 11 หน้า 21*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์และทัศนีย์ วงศ์อิน. (2555). *อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5 หน้า 4-36*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). *แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- Greenberg, Jerald and Baron Robert A. (2000). *Behavior in Organizations*. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- McClelland, D.C. (1975). *Power: The Inner Experience*. New York : Irvington Publishers, Inc.
- Mowday, R.T, Porter L. W. and Steers, R.M. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York : Academic Press.

\*\*\*\*\*