

**ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด**  
**THE RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATORS' POWER  
PERFORMANCE AND TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
IN BASIC EDUCATIONAL SCHOOLS IN ROI - ET PROVINCE**

สุรินทร์ ศรีหาคทา

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1, 2 และ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1-3 จำนวน 375 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู มีค่าความเที่ยง 0.96 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเที่ยง 0.73 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิจัยปรากฏผลดังนี้

1. ครูผู้สอนมีการรับรู้ที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจโดยรวม อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับหรือลงโทษ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการพึ่งพา อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ และอำนาจบารมีมีอยู่ในระดับมาก
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับสูง
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยภาพรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.79 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายอำนาจพบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ดังนี้โดยมี อำนาจบารมี อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการพึ่งพา อำนาจการให้รางวัล อำนาจข่าวสารและประชาสัมพันธ์ และอำนาจการอ้างอิง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับสูง ส่วน อำนาจตามกฎหมาย และ

อำนาจการบังคับหรือการลงโทษ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในระดับปานกลาง

**คำสำคัญ :** การใช้อำนาจของผู้บริหาร .ความผูกพันต่อองค์กรของครู

### ABSTRACT

The purposes of this research were to study the power performance of administrators in basic education schools in Roi Et province, were to study the organizational commitment of teachers in basic educational schools in Roi Et province, and were to study the relationship between administrators' power performance and teachers' organizational commitment in basic education schools in Roi Et province. The research sample consisted of 375 teachers who were teaching at primary schools under the Offices of Education Service Area 1-3 of Roi-et province. They were selected by multistage sampling technique. The instruments were rating scale questionnaires: "Power Performance Questionnaire" and "Organizational Commitment questionnaire", with the reliability of 0.96 and 0.73 respectively were used for data collection. The statistics employed were percentage, mean, the standard deviation and Pearson product moment Correlation. The findings revealed that;

1. According to the teachers' opinions, the performance of administrators in using overall power, reward power, legitimate power, reference power, expert power, connection power, information and public relation power and charismatic power were rated at the high level, while the performance of coercive power was rated at the moderate level.

2. The organizational commitment of teachers was rated at the high level; and

3. The relationship between administrators' overall power performance and teachers' organizational commitment was high and significant, while those with each power performance namely, the charismatic power , expert power, connection power ,reward power, information and public relation power, reference power, and were high and significant but those with legitimate power, and coercive power were moderate.

**บทนำ** การพัฒนาประเทศนั้น ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองการปกครอง ด้านสังคมและวัฒนธรรม หรือด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ล้วนแต่ต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศชาติ ดังนั้น การศึกษาของประชาชนในประเทศถือว่ามีผลสำคัญอย่างยิ่ง การจัดการศึกษาในระบบที่เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น รัฐบาลมอบภารกิจให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง โดยได้แบ่งการศึกษาออกเป็นสามระดับ กล่าวคือ (1) การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาโดยปกติเป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุสามถึงหกปี เพื่อเป็นการวางรากฐานชีวิตและการเตรียมความพร้อมของเด็ก ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา (2) การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นการศึกษาที่มุ่งวางรากฐานเพื่อให้ผู้เรียน ได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้และความสามารถขั้นพื้นฐานโดยปกติใช้เวลาเรียนหกปี (3) การศึกษาระดับมัธยมศึกษา แบ่งเป็นสองระดับ ได้แก่ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านต่างๆต่อจากระดับประถมศึกษา เพื่อให้รู้ความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของตนเอง ทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนความสามารถ ในการประกอบกรงานและอาชีพตามควรแก่วัย โดยปกติใช้เวลาเรียนสามปี และการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความถนัดและความสนใจ เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพรวมทั้งการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะทางสังคมที่จำเป็น โดยปกติใช้เวลาเรียนสามปี

ทั้งนี้การจัดการศึกษาได้มีจุดมุ่งหวังในการพัฒนาคุณภาพประชากรให้มีความรู้ ประสบการณ์ขั้นพื้นฐานที่จะสามารถพัฒนาตนเองด้านร่างกาย จิตใจ คุณธรรม จริยธรรม สติปัญญา คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ให้มีความรู้ประสบการณ์พอที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ (ฉบับที่ 2) 2546 : 39 - 40) ในในด้านผู้บริหารสถานศึกษาโดย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ตามโครงการผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ พ.ศ. 2544 ได้กำหนดลักษณะผู้บริหารศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการศึกษา และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไว้ 3 ลักษณะ คือ ความสามารถในการบริหารที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ และความมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหาร (ธีระรุญเจริญ. 2550 : 113 )

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานถือว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญอย่างยิ่งที่รับผิดชอบโดยตรงในการนำเอานโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง โดยจะต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทั้งความรู้ ความสามารถและมีจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องบริหารโดยใช้หลักการ

และแนวทางหลายอย่างประกอบกัน เช่น ยึดคุณภาพนักเรียนเป็นเป้าหมายสูงสุดโดยจัดให้มีประกันคุณภาพ ใช้กระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบครบถ้วน และเน้นการบริหารงานวิชาการเป็นที่ตั้ง บริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงานและแก้ปัญหา ยินยอมให้ทุกส่วนทุกฝ่ายมีส่วนร่วม จัดให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนใจใฝ่รู้ริเริ่มสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง กระจายอำนาจการบริหารให้แก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ปรับเปลี่ยน เสริมสร้างวัฒนธรรมในการบริหาร(ธีระ รุญเจริญ. 2550 : 122 )

ผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้นควรมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ ประการที่หนึ่ง การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและปฏิบัติภารกิจจนประสบความสำเร็จ สามารถทำงานร่วมกันได้ผลดี สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ ประการที่สอง การมีเหตุผลและอุดมการณ์กว้างไกล ประการที่สาม การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยุติธรรม ประการที่สี่ การมีความอดทน อดกลั้น และกล้าเผชิญต่อเหตุการณ์ ประการที่ห้า การมีไหวพริบ ใจกว้าง มีหลักธรรมประจำใจ ประการที่หก การตัดสินใจอย่างรอบคอบ ถูกต้องและทันเวลา ประการที่เจ็ด การรู้จักใช้ขีดความสามารถขององค์กรและบุคคล ประการที่แปด การมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงและประการสุดท้ายประการที่เก้า การมีบุคลิกภาพที่ดี (ธีระ รุญเจริญ. 2550 : 142 )

ในเรื่องภาวะผู้นำนี้ มีผู้กล่าวไว้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารความว่า ภาวะผู้นำหรือภาวะความเป็นผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร จากนิยามดังกล่าว มีคำถามว่าผู้บริหารจะทำให้ตนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่นได้อย่างไร คำตอบ ก็คือ อำนาจ (วิโรจน์ สารรัตน์. 2547 : 146 ) การบริหารองค์กรใดๆ ผู้บริหารล้วนต้องใช้ความรู้ความสามารถในการจัดการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ ฉะนั้นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารต้องนำศาสตร์ที่เป็นหลักวิชาแล้วนำมาปฏิบัติอย่างมีศิลป์ เพราะการบริหารต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานที่ทำงานประสานกันโดยต่างฝ่ายต่างมีอิทธิพลต่อแนวคิดและแนวปฏิบัติซึ่งกันและกันคุณภาพการจัดการศึกษาของแต่ละหน่วยงานจะได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ นอกจากนี้ กระเลิม มงคุณ ได้กล่าวไว้ที่เกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนว่า การบริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้นั้นจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่ดีและคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนตลอดจนต้องมีพฤติกรรมการใช้อำนาจในการบริหารที่เหมาะสมด้วย การบริหารงานนั้น ผู้บริหารจะต้องมีอำนาจในการบริหารงาน ลักษณะของอำนาจนั้นแบ่งถึงสิ่งเคลื่อนไหวได้

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า อำนาจที่ผู้บริหารมีอยู่นั้นเป็นเครื่องมือที่ทำให้ภารกิจต่างๆ ในสถานศึกษาดำเนินไปได้ โรงเรียนจะมีประสิทธิผลประสิทธิภาพเพียงใดและดำเนินไปโดย ประสพผลสำเร็จหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในโรงเรียนนั้น เพราะบุคคล ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหาร เป็นผู้รวมพลังทั้งหลายเพื่อพาหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ ผู้บริหารมีบทบาทความรับผิดชอบและมีอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ วางแผน ประสานงาน ตลอดจนกำหนดนโยบายของหน่วยงานหรือองค์การนั้นๆ ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักการใช้อำนาจที่ เหมาะสม ใช้โดยสุจริตยุติธรรม และตั้งอยู่บนรากฐานของคุณธรรม สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร

หากใช้อำนาจไม่สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของบุคลากรใน โรงเรียนแล้ว กล่าวคือ ใช้อำนาจอย่างใดอย่างหนึ่งมากเกินไปหรือน้อยจนเกินไปหรือเพียงบางฐาน อำนาจเท่านั้น อาจจะทำให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรลดน้อยลงได้อีกด้วย ถ้าใช้อำนาจอย่างถูกต้องเหมาะสมแล้ว ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือจากครูในโรงเรียนเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรเกิดความรู้สึก เสียสละเพื่องาน ทুমเพ่ากำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดและสติปัญญาหาทางเพื่อปรับปรุงให้ งานนั้นๆ เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ดังนั้นการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของครูเป็นอย่างมาก การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความ ผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทราบผลกระทบ ของการใช้อำนาจและทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดยุทธวิธีในการแก้ปัญหาการบริหารให้ เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดร้อยเอ็ด มีโรงเรียนหลายขนาด ทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก แต่ละโรงเรียนมีความพร้อม ทางด้านการจัดการศึกษา ชุมชน และบริบทที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจึงสนใจอย่างยิ่งในการนำ องค์กรไปสู่ความสำเร็จ ถ้าจะเปรียบผู้บริหารเสมือนหางเรือ ที่จะนำพาผู้โดยสารไปให้ถึงฝั่ง โดย มีการประดับประดาเรือผู้โดยสารให้ได้รับความปลอดภัยมีความรักและความห่วงใยต่อกัน ก็ว่า ได้ อุปมากับสถานศึกษามีความมุ่งหมายของสถานศึกษาวางไว้แล้ว ผู้บริหารจะใช้กลยุทธ์ใด ในการนำพาองค์กรของตนให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่วางไว้ โดยที่ทุกฝ่ายมีความ ภาคภูมิใจกับการประสบความสำเร็จขององค์กรร่วมกัน

เมื่อการใช้อำนาจของผู้บริหารมีอิทธิพลหรือความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของครูหรือความผูกพันของครูที่มีต่อองค์กรนั้นๆ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาหาความสัมพันธ์ ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อจะได้ทราบว่า ผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 3

เขตให้อำนาจด้านใดมากน้อยเพียงไร และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของคุณอย่างไร ผลจากการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลย้อนกลับ และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขการให้อำนาจของตนให้เหมาะสม เพื่อให้คุณมีขวัญกำลังใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการให้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของคุณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของคุณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการให้อำนาจของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของคุณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด

### สมมติฐานการวิจัย

การให้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของคุณอยู่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างการให้อำนาจของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของคุณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

#### ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปร คือ

1. การให้อำนาจ ผู้วิจัยเลือกศึกษาการให้อำนาจของผู้บริหารศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ตามแนวคิดเกี่ยวกับฐานอำนาจของเฟรนช์กับราเวน ซึ่งมีแหล่งที่มาของอำนาจ 5 ทางคือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิงอำนาจจากความเชี่ยวชาญ และกรอบแนวคิดการวิจัยของกระเลิม มงคูน (2546 : 5) ใช้ อำนาจ 8 ประการ คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับหรือการลงโทษ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจการพึ่งพา อำนาจจากข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ และอำนาจบารมี

2. ความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยศึกษาตามความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment Questionnaire) มีอักษรย่อ OCQ ตามแนวคิดของพอร์เตอร์และคนอื่นๆ (Porter. and other. 1974) และเครื่องมือของ กระเลิม มงคุณ (2546 : 90 -91) ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุง เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

### กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยจะทำการวิจัยตามกรอบแนวคิด ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามแนวคิดเกี่ยวกับฐานอำนาจของเฟรนช์กับราเวน (French & Raven) และกระเลิม มงคุณ (2546 : 5) ใช้อำนาจ 8 อำนาจ คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับหรือการลงโทษ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง อำนาจจากความร่วมมือจากผู้อื่น อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจการพึ่งพา อำนาจจากข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ และอำนาจบารมี

2. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด การศึกษาครั้งนี้ ตามแนวคิดของพอร์เตอร์และคนอื่นๆ (Porter and other. 1974) และได้ปรับปรุงเครื่องมือของ กระเลิม มงคุณ (2546 : 90 - 91) เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน กล่าวคือ ด้านความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูผู้วิจัยแบ่งอำนาจตามกรอบแนวคิดของ เฟรนช์และราเวน(French & Raven) และปรับปรุงจากกระเลิม มงคุณ ( 2546 : 5) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 46 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของพอร์ตเตอร์และคนอื่น ๆ (Porter and others, 1974) และได้ปรับปรุงแบบสอบถามของ กระเสิม มงคุณ (2546 : 90 –91) แล้วนำ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้ ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

1. ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูและระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของครู เป็นรายอำนาจตามระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ในครั้งนี้สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 53.30 มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80.80 มีอายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 42.60 มีประสบการณ์การทำงานสอนมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 52.30 และอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 47.7
2. จากแบบสอบถามตามการรับรู้ของครูผู้สอนเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ที่ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมออกมา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจการให้รางวัล มากเป็นลำดับที่หนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 อำนาจที่ผู้บริหารใช้มากเป็นลำดับที่สอง คืออำนาจการอ้างอิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อำนาจที่ผู้บริหารใช้เป็นลำดับที่สาม คือ อำนาจการพึ่งพา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 อำนาจตามกฎหมาย ใช้ในลำดับที่สี่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ใช้ในลำดับที่ห้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อำนาจบารมี อำนาจความเชี่ยวชาญ ใช้ในลำดับที่เจ็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และอำนาจที่ผู้บริหารใช้เป็นลำดับสุดท้าย กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่าอำนาจอื่นๆ ก็คือ อำนาจการบังคับหรือการลงโทษ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 การใช้อำนาจทั้ง 8 อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก



3. การวิจัยในครั้งนี้ ในด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยด้านความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าด้านอื่นๆ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และด้านความเชื่อ และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับที่สอง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ทำยสุดสำหรับ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปในระดับปานกลาง

4. การหาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .79 และเมื่อพิจารณาเป็นรายอำนาจพบว่า อำนาจบารมี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นลำดับที่หนึ่ง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ที่ .90 อำนาจที่มีความสัมพันธ์ลำดับที่สอง มีอยู่สองอำนาจ คืออำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจการพึ่งพา ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .87 ลำดับอำนาจที่รองลงมา คือ อำนาจการให้รางวัล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .85 รองลงมา คือ อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .80 และอำนาจการอ้างอิง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .75 อำนาจที่กล่าวมาข้างต้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วน อำนาจตามกฎหมาย ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ ( $r = .69$ ) และอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .64 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

### อภิปรายผล

จากผลสรุปการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ตามความมุ่งหมายและสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ทั้ง 8 ประการ ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับหรือการลงโทษ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการพึ่งพา อำนาจข่าวสารและประชาสัมพันธ์ และอำนาจบารมี ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ดใช้อำนาจการให้รางวัล อำนาจการอ้างอิง อำนาจการพึ่งพา อำนาจตามกฎหมาย ข่าวสารและประชาสัมพันธ์ อำนาจบารมี อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจการบังคับหรือการลงโทษอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ นั่นก็แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้อำนาจต่างๆ ทั้ง 8 ประการ ในการบริหารจัดการองค์กรของตนเอง ในด้านบุคลากรอย่างเต็มกำลังเต็ม

ความสามารถเพื่อให้องค์กรของตนก้าวไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ที่ได้วางไว้ต่อไป

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจการให้รางวัล อำนาจการอ้างอิง อำนาจการพึ่งพา อำนาจตามกฎหมาย อำนาจข่าวสารและประชาสัมพันธ์ อำนาจบารมี อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการบังคับหรือการลงโทษในระดับมากตามลำดับ จึงเห็นได้ว่าการใช้อำนาจการให้รางวัลมากเป็นลำดับแรกทั้งนี้การให้รางวัลเป็นรากฐานที่สำคัญที่จะดึงดูดใจ การให้รางวัล ไม่ว่าจะเป็นการยกย่องชมเชย หรือการบำเหน็จความชอบเป็นพิเศษ ก่อให้เกิดความรู้สึกทางบวก การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการชมเชย ในการสร้างอิทธิพลหรือผลสะท้อนด้านดีต่อเจตคติและพฤติกรรมของครู ครูจะนำคำ ชมเชยของผู้บริหารโรงเรียนไปเชื่อมกับจุดมุ่งหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในการพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย การชมเชยหรือการยอมรับในความสามารถของครูช่วยเสริม สร้างกำลังใจให้แก่ครูและความพึงพอใจในการทำงานของครู การชมเชยยังช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีในโรงเรียนด้วย

นอกจากนี้ เฟรนช์ และราเวน (French & Raven .1968 ; อ้างถึงใน อนงค์พร สถิตกุล. 2536: 25) ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า การให้รางวัลของผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นแหล่งของการเพิ่มพลังอำนาจอ้างอิง ทำให้เกิดการยอมตาม ขณะที่การใช้พลังอำนาจการพึ่งพา พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการอ้างอิง พลังอำนาจข่าวสารและประชาสัมพันธ์ พลังอำนาจบารมี พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน ตามที่กล่าวมานั้น เป็นเพราะว่าผู้บริหารตระหนักดีว่าตนเองมีอำนาจด้านนี้ตามตำแหน่งหน้าที่ และเป็นสายผู้บังคับบัญชา

แต่อย่างไรก็ตาม การบริหารงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องพึ่งพาคนดี คนเก่ง คนที่มีความรู้ความสามารถ ต้องรู้จักใช้หรือปรึกษาคนอื่น การใช้อำนาจตามกฎหมายนั้นผู้บริหารพึ่งตระหนักให้มาก เพราะหากการใช้โดยขาดความระมัดระวัง ย่อมจะเกิดผลเสียต่อองค์กรมากกว่า ในทำนองเดียวกันการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร การอ้างอิงนโยบายขององค์กรหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกาจัดการศึกษา ก็จะเป็นแนวทางที่ทำให้การบริหารงานในโรงเรียนมีความคล่องตัวขึ้น การสื่อสารประชาสัมพันธ์ก็มีความสำคัญไม่น้อย เพราะผู้บริหารจะต้องบริหารโดยมีเป้าประสงค์ที่แน่นอน มีฐานข้อมูลที่สามารถนำมาประกอบการตัดสินใจได้อย่างทันท่วงที และจะต้องสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรในองค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเสริมสร้างบารมีของตนให้เป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ทั้งด้านส่วนตัวและหน้าที่การงานจะต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำ แบบ “ร่วมคิดร่วมทำ” อย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวาง และตัวผู้บริหารเองจะต้องเป็นนักเจรจาต่อรองให้มากกว่าการใช้อำนาจบังคับ ความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนจะต้องเป็นความสัมพันธ์ที่มี

บรรยากาศแบบร่วมคิดร่วมทำทุกคนร่วมมือประสานงานกันให้มากที่สุด โดยคำนึงถึงผลดีที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นหลักสำคัญ

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร พบว่าข้าราชการครูมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง การที่ข้าราชการครูมีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากมีความศรัทธาต่องานและธรรมชาติของงาน ยอมรับในวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จึงทำให้ทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ ยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อผลงานขององค์กร มีความภาคภูมิใจบรรยากาศในการทำงาน รักและห่วงใยในอนาคตขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป และอีกประการหนึ่งอาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูก็คือ ประสบการณ์ในการทำงาน เพราะข้อมูลที่ได้รับรวบรวมมานั้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์สอนในโรงเรียนนั้นมากกว่า 15 ปี สิ่งนี้จึงส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้อีกทางหนึ่ง

การวิจัยในครั้งนี้พบว่า การใช้อำนาจบารมีในระดับมาก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในระดับสูง กล่าวคือ ผู้บริหารพึงแสวงหาอำนาจบารมี ให้เกิดในตนเอง ซึ่งอำนาจบารมีนี้เป็นอำนาจที่มีในตัวบุคคล เป็นคุณลักษณะที่ดี ที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในส่วนเฉพาะตน การใช้อำนาจ ผู้บริหารจะต้องใช้อำนาจที่มีอยู่อย่างชาญฉลาด มีเหตุผลและมีประสิทธิภาพ จะทำให้องค์กรมีอำนาจและพลังมากขึ้น สามารถทำภารกิจยาก ๆ ได้สำเร็จ การสร้างแรงจูงใจเชิงรุก สร้างแนวร่วมในการทำงานเป็นทีม สามัคคี สร้างความศรัทธาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควบคุมการตัดสินใจ สร้างบรรยากาศในการมีส่วนร่วม มีความชอบธรรม ชี้นำเป้าหมายชีวิตของคนในองค์กร เชิงรุก พยายามในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร อำนาจเป็นเหมือนดาบสองคม คือการสั่งการคนอื่น หากรู้จักใช้อย่างเหมาะสม จะช่วยผลักดันให้งานสำเร็จโดยราบรื่นและรวดเร็ว หากไม่เหมาะสม ผลก็คือความล้มเหลว ดังนั้น ผู้มีอำนาจพึงสังวรไว้ว่า “มันมีทั้งข้อดีและข้อเสีย” ประวัติศาสตร์ชี้ให้เห็นถึงความหายนะจากการใช้อำนาจแบบลืมหืม หรือไม่เหมาะสม และมีให้อยู่ในปัจจุบัน อำนาจเป็นสิ่งที่ไม่ยั่งยืนไม่นานก็เสื่อมหมดไป แต่อำนาจที่คงอยู่กับตัวตลอดไปคือ “บารมี” ผู้บริหารจะต้องไม่ใช้อำนาจแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวผู้บริหารที่ขอขงการให้ลูกน้องทำงานแทน บ่อยครั้งที่ความสำเร็จจากผลงานที่ลูกน้องได้มาด้วยความลำบากและต้องทุ่มเททั้งความรู้สติปัญญาแรงกาย แต่เจ้านายกลับมองข้ามสิ่งเหล่านี้ ซึ่งจะทำให้ลูกน้องหมดกำลังใจ คิดว่าอยากได้อะไรก็สั่งเอาจนเคยชินไม่ขอความช่วยเหลือ รู้พัฒนาตนเอง เวลามีปัญหาอุปสรรคก็ไม่สามารถมองออกเพราะขาดความรู้ความสามารถ ให้ลูกน้องช่วยเสียจนทำอะไรไม่เป็น การที่ผู้บริหารจะสั่งการผู้อื่นต้องมีความรู้ประสบการณ์ที่เหนือกว่าผู้อื่นเพื่อที่จะประเมินผลลัพธ์ได้ถูกต้อง การใช้อำนาจจะอยู่ต้องอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลไม่ใช่อารมณ์เหนือเหตุผล โดยฝึกความควบคุมอารมณ์ ฝึกจิตใจให้หนักแน่น

เป็นนิสัย เข้าใจความเป็นจริงของโลก รวมถึงการรู้จักปล่อยวาง ละทิ้ง มีวิสัยทัศน์ที่ดี จะทำให้ผู้บริหารใช้อำนาจได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและมีความชอบธรรม

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหาร และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ดใช้อำนาจการให้รางวัล อำนาจการพึ่งพา อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง อำนาจข่าวสาร และประชาสัมพันธ์ อำนาจบารมี อำนาจความเชี่ยวชาญ และใช้อำนาจการบังคับหรือการลงโทษ ในระดับมากตามลำดับ เมื่อพิจารณาแล้วในช่วงที่มีการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและเห็นความจำเป็นในการใช้อำนาจบารมี อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ ให้มากและควรการใช้อำนาจตามกฎหมายและอำนาจการบังคับหรือการลงโทษอย่างระมัดระวัง เนื่องจากการใช้อำนาจดังกล่าว ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ควรนำ เรื่องการใช้อำนาจในการบริหารบรรจุไว้ในหลักสูตรอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้ทราบถึงความจำเป็นต่อการใช้อำนาจต่าง ๆ และสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสมต่อไป

1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการเผยแพร่เรื่องอำนาจในการบริหารของผู้บริหารในรูปแบบเอกสาร สื่อ สิ่งพิมพ์ การอบรมสัมมนาต่อบุคลากรทุกระดับ

1.4 ผลจากการวิจัยระดับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า การใช้อำนาจบารมี อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการพึ่งพา อำนาจการให้รางวัล อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ อำนาจการอ้างอิง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในระดับมาก ส่วนอำนาจตามกฎหมาย อำนาจการบังคับหรือการลงโทษ ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารต้องเพิ่มอำนาจบารมีให้มากยิ่งขึ้น เพื่อจะช่วยให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยการใช้อำนาจการบังคับหรือการลงโทษ และอำนาจตามกฎหมาย มีความผูกพันต่อองค์กรของครูในระดับปานกลาง

2.2 ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีอำนาจบารมี ในตนเอง

2.3 ควรมีการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับตัวแปรอื่น ๆ เช่นการมีส่วนร่วม แบบภาวะผู้นำ ขวัญในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการสอน หรือบรรยากาศขององค์กร เป็นต้น

2.4 ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ต่างก็มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ฉะนั้นควรที่ผู้บริหารควรนำผลการศึกษาที่ได้นี้มาใช้เป็น ข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องของระบบการจูงใจและ สภาพแวดล้อมในการทำงานต่างๆให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชายิ่งขึ้น เพื่อ เสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรให้สูงขึ้น อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรต่อไป

2.5 ควรมีการวิจัยการใช้อำนาจในการบริหารในรูปแบบการวิจัยอื่น ๆ เช่นการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.6 การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรนั้น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถามแล้วควรมีการศึกษาด้วยเครื่องมืออื่น ๆ ด้วย เช่น การสังเกตพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในการทำงานของบุคลากรในองค์กร การสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้ผลการวิจัยเด่นชัดขึ้น

2.7 ควรวิจัยเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารที่มีบริบทของโรงเรียนที่แตกต่างกัน

### เอกสารอ้างอิง

กระเสิม มงคุณ.(2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับ

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครราชสีมา.

วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร

ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ในยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2547). ผู้บริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไข

เพิ่มเติม (ฉบับที่2)พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและ

พัสดุภัณฑ์ (ว.ส.พ.).

French, J.R., and Ravan, B. (1968). The Bases of Social Power. In D. Cartwright and A Zander (eds), Group Dynamics: Research and Theory. New York : Harper and Row.

Porter , L.W. and others. (1974 ,October). Organizational Commitment , Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. Journal of Applied psychology. 59 : 603 –609 .

