

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนนับได้ว่าเป็นองค์การระดับปฏิบัติการที่สำคัญ ในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และสร้างสรรค์ความเป็นมาตรฐานและคุณภาพให้เกิดขึ้น สังคมและชุมชนต่างคาดหวัง และเชื่อมั่นว่าโรงเรียนยุคใหม่เป็นองค์การหลักสำคัญของการสร้างความมั่นใจด้านมาตรฐาน และคุณภาพของการจัดการศึกษาให้เกิดขึ้นกับนักเรียนในท้องถิ่น หรือชุมชนนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยต้องอาศัยกระบวนการจัดการบริหารที่ดีมีกลไกของการพัฒนาที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบและเกิดขึ้น โดยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง (ชัยชาญ ศรีสังข์, 2549, บทนำ)

การที่โรงเรียนจะสามารถดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุด การบริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จำเป็นจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่ดีและคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนต้องมีพฤติกรรมการใช้อำนาจในการบริหารที่เหมาะสมด้วย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเป็นอย่างมากเพื่อที่จะควบคุมการทำงานให้อยู่ในสภาพการณ์ที่ปกติและมีประสิทธิภาพบรรลุผลตามเป้าหมาย และในทางตรงกันข้าม เมื่อเกิดปัญหาหรือภาวะวิกฤต ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถที่จะแก้ปัญหาได้ ดังที่ แคนเทอร์ (Kanter, 1968, pp.67 - 68) กล่าวว่า ผู้นำ ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานหรือองค์การต้องใช้อำนาจ เพราะโดยทั่วไปแล้วอำนาจมีความสำคัญสำหรับชีวิตองค์กร บทบาทการบริหารงาน และการจัดการดังนั้นอำนาจจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารงาน เพราะการบริหารงานในองค์การย่อมเกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมาก ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจ เพื่อควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อฟังและปฏิบัติตาม

การใช้อำนาจต้องเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาบางคนอาจใช้อำนาจโดยมิชอบก็ได้คือ ใช้อำนาจผิดกฎหมาย ใช้อำนาจลิดรอนสิทธิและประโยชน์ของคนอื่น ใช้อำนาจขัดกับสถานการณ์ รวมทั้งใช้อำนาจโดยยึดถือประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งเรียกว่าเป็นการใช้อำนาจที่ไม่ชอบธรรม การใช้อำนาจที่ไม่ชอบธรรมจะรุกรอนอำนาจบังคับบัญชาของตัวเองหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ยอมรับการใช้อำนาจนั้น โดยทั่วไปอำนาจบังคับบัญชาคนอาจชอบหรือไม่ชอบก็ได้ ทั้งที่ผู้บริหารสถานศึกษามีสิทธิที่จะใช้อำนาจนั้น (เสนาะ ดิยาวี, 2551, หน้า 186) และเมื่อ

ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจเพื่อที่จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติหรือพฤติกรรมของบุคคลที่ขึ้นอยู่กับพวกเขาแล้วบุคคลเหล่านี้อาจมีปฏิกริยาดังต่อไปนี้คือ บุคคลอาจแสดงความผูกพันยอมรับเป้าหมายของผู้นำของพวกเขาอย่างกระตือรือร้น และทำงานหนักเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย ปฏิกริยาของครูจะขึ้นอยู่กับแหล่งที่มาของอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและวิถีทางที่อำนาจได้ถูกใช้ การวิจัยได้เสนอแนะว่า 1) ครูโน้มเอียงที่จะแสดงความผูกพันกับการใช้อำนาจความอ้างอิงหรืออำนาจความเชี่ยวชาญ และ 2) ครูจะมีความพอใจและปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเมื่อถูกสั่งการโดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้อำนาจการอ้างอิงและความเชี่ยวชาญ แต่เมื่ออำนาจตามกฎหมาย การควบคุมข้อมูลหรือการให้รางวัลถูกใช้แล้ว ครูโน้มเอียงที่จะแสดงปฏิกริยายินยอมเท่านั้น เมื่ออำนาจการบังคับ ถูกใช้แล้วครูโน้มเอียงที่จะแสดงปฏิกริยาต่อต้านด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะพยายามใช้อำนาจการบังคับต่อเมื่อจำเป็นอย่างที่สุด (สมยศ นาวิกาน, 2546, หน้า 246) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือ และความเต็มใจจากครู ดังที่จอห์น (Johns, 1992, p.460) กล่าวไว้ว่า การใช้อำนาจของผู้นำทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้ตามแสดงออกมาในลักษณะของความผูกพัน (Commitment) ต่องานที่ได้รับมอบหมายซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความจงรักภักดี (Loyalty) ที่มีต่อองค์กร จะแสดงออกโดยการร่วมมือกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการทำงานและไม่ต้องการออกจากงาน และสมยศ นาวิกาน (2546, หน้า 246) กล่าวว่าเมื่อผู้นำใช้อำนาจ บุคคลอาจจะแสดงความผูกพันยอมรับเป้าหมายของผู้นำของพวกเขาอย่างกระตือรือร้น

ความผูกพันต่อองค์กรถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังที่ เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2551, หน้า 19) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลจะแสดงออกในด้านการเพิ่มผลงานบุคคลจะมีความทุ่มเทในการทำงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ประสิทธิภาพของการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และช่วยลดอัตราการลาออก การขาดงาน และเพิ่มความคงอยู่ในองค์กร

สภาพการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้อำนาจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังผลการวิจัยของ ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552, บทคัดย่อ) และกษิณณ ชินวงศ์ (2550, หน้า 59) ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้อำนาจได้อย่างเหมาะสมย่อมส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน บุคลากรทุกฝ่ายโดยเฉพาะครูผู้สอนเกิดความรู้สึกที่ดีเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่มีความยินดีเชื่อมั่นและมีความเพลิดเพลินไปกับงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจตามความพอใจ ตามอารมณ์ของตนโดยไม่คำนึงถึงผู้ร่วมงานก็จะเกิดบรรยากาศที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะครูผู้สอนขาดขวัญกำลังใจ (ชนิดา อินตะปัญญา, 2547, หน้า 2 - 3)

สำหรับสภาพความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากดังผลการวิจัยของ วิชัย จันทร์ส่อง (2551, บทคัดย่อ) และ นภารินทร์ ปาละบับ (2550, หน้า 56) ในปัจจุบันครูรู้สึกมีความศรัทธา ความทุ่มเท และความภักดีต่อโรงเรียน ทำให้เกิดผลดีในการบริหารสถานศึกษา แต่ถ้าครูขาดความผูกพันต่อโรงเรียนแล้วก็จะเกิดผลเสียหลายต่องานดังกล่าวของ เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2551, หน้า 4) กล่าวว่า หากครูขาดความผูกพันต่อโรงเรียนและความผูกพันต่อวิชาชีพแล้วนั้น ก็จะมีแนวโน้มว่าครูปฏิบัติตนได้ไม่เต็มความสามารถ และอาจขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประสบปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ที่ต่ำกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ มัธยมศึกษาปีที่ 3 รวมทั้ง ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน (NT) ที่คะแนนเฉลี่ยความสามารถต่ำกว่าระดับประเทศทุกด้าน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (2557, หน้า 4 - 8) แสดงให้เห็นว่าอาจจะมีสาเหตุมาจากความไม่ผูกพันต่อโรงเรียนของครู ดังคำกล่าวของ เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2551, หน้า 4) กล่าวว่า หากครูขาดความผูกพันต่อโรงเรียน และความผูกพันต่อวิชาชีพแล้วนั้น ก็จะมีแนวโน้มว่าครูปฏิบัติตนได้ไม่เต็มความสามารถ และอาจขาดประสิทธิภาพในการทำงานและ ศิวพร เกื้อกุลเกียรติ (2545, หน้า 1) กล่าวว่า เมื่อครูไม่มีความผูกพันต่อโรงเรียน ทำให้ผลของงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่รับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูหรือไม่ รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ยังไม่มีการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจึงพิจารณาถึงความสำคัญ จึงศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการศึกษาครั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นสารสนเทศสำหรับการบริหาร โดยใช้เป็นแนวทางในการใช้อำนาจในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ครูเกิดความผูกพันต่อโรงเรียน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งการใช้อำนาจมีความจำเป็นต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสอนของครู ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนให้กับครู

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. หน่วยในการวิเคราะห์

ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 2,032 คน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 2,032 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 334 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามานะ (Yamane, 1970, p.126) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หลังจากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของอำเภอแล้วสุ่มตัวอย่าง แบบง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้นได้แก่การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

3.1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล

3.1.2 ด้านอำนาจการบังคับ

3.1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย

3.1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง

3.1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

3.2 ตัวแปรตามได้แก่ ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

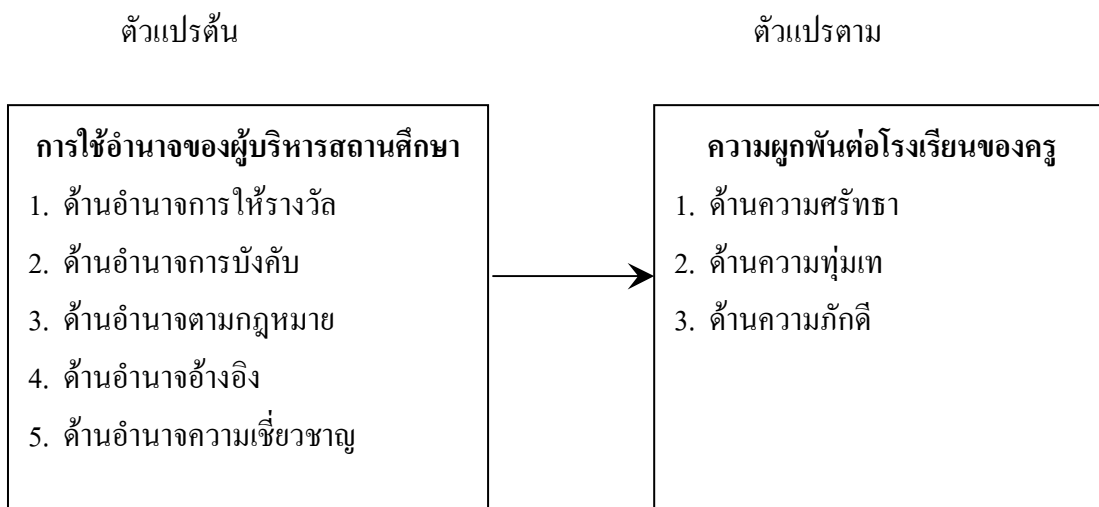
3.2.1 ด้านความศรัทธา

3.2.2 ด้านความทุ่มเท

3.2.3 ด้านความภักดี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรต้น คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดของ เฟรนช์และราเวน (French & Raven, 1968, pp.259 - 270) ที่กล่าวถึงการใช้อำนาจแบ่งออก 5 ด้าน คือ 1) ด้านอำนาจการให้รางวัล (Reward power) 2) ด้านอำนาจการบังคับ (Coercive power) 3) ด้านอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) 4) ด้านอำนาจอ้างอิง (Referent power) และ 5) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูตามแนวคิดของ โมว์เดย์ และคนอื่นๆ (Mowday et al, 1982) (สุมิตร ขาวประภา, 2550, หน้า 2) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านความศรัทธา 2) ด้านความทุ่มเท 3) ด้านความภักดี สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ทำให้ครูปฏิบัติตาม หรือเปลี่ยนแปลงค่านิยม พฤติกรรมเจตคติ ความคิดเห็น และความต้องการ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ซึ่งสามารถวัดได้จากความคิดเห็นของครูตามแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล (Reward power) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ผลตอบแทนแก่ครู รางวัลอาจเป็นวัตถุหรือไม่มีก็ได้ เช่น การยอมรับคำชมเชย การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การให้โบนัสประจำปี และการมอบหมายงานที่พอใจให้

1.2 ด้านอำนาจการบังคับ (Coercive power) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจผลักดัน บีบบังคับ ลงโทษ เช่น การตัดเงินเดือน การไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือน การงดสิทธิประโยชน์บางประการ ซึ่งทำให้เกิดผลบังคับได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการใช้อำนาจ สั่งการตามโครงสร้างของโรงเรียนและเป็นที่ยอมรับว่าเป็นอำนาจที่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายกำหนดให้ เป็นอำนาจโดยตำแหน่ง และบทบาทที่มีอยู่ในโรงเรียน

1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง (Referent power) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นที่ยอมรับและเกิดความต้องการที่จะเลียนแบบ เพื่อที่จะเป็นพวกเดียวกัน สิ่งที่ยอมรับอาจเป็นการเป็นผู้มีฐานะทางการเงินดี เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงในสังคมรวมทั้งมีบุคลิกลักษณะที่ดี

1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ความชำนาญเฉพาะด้านหรือความเป็นผู้มีประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้และมีทักษะอันเป็นที่ยอมรับของครู ในการบริหารงาน ซึ่งจะทำให้ครูพอใจที่จะทำงาน

2. ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับโรงเรียน ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมของโรงเรียน เต็มใจที่จะทุ่มเทอุทิศตนให้กับโรงเรียน และปฏิบัติงานจนถึงที่สุด เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความภักดีปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกโรงเรียนต่อไป ประกอบด้วย 3 ด้านได้แก่ ด้านความศรัทธา ด้านความทุ่มเท และด้านความภักดี ซึ่งสามารถวัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2.1 ด้านความศรัทธา หมายถึง ความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่น ยอมรับ และมั่นใจในเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียน และทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน

2.2 ด้านความทุ่มเท หมายถึง ความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ในการปฏิบัติงาน และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย

2.3 ด้านความภักดี หมายถึง ความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกของโรงเรียนโดยไม่คิดจะย้าย หรือลาออกไปทำงานที่อื่น และมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียนต่อไป

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งของรัฐ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งปฏิบัติงานในช่วงปีการศึกษา 2557

4. ครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ และเป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งปฏิบัติงานในช่วงปีการศึกษา 2557

สมมติฐานการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการใช้อำนาจของตนเอง เพื่อให้ครูมีรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน เพื่อการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 สามารถใช้ผลการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาในการการใช้อำนาจ เพื่อสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนให้กับครู เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนในสังกัด