

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาตนเองได้อย่างมีคุณภาพพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้แก่สังคมตามบทบาทและหน้าที่ของตน โรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ที่มีครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้บริหาร คอยกำกับดูแลให้คุณภาพการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารโรงเรียนโดยสามารถ ชี้แนะหรือตัดสินใจเพื่อให้การบริหารและการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนการเรียนการสอน การนิเทศ การติดตาม และการประเมินผล สามารถดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

เมื่อผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์การดังกล่าว จึงจำเป็นต้องได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (Authority) ตลอดจนความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อที่จะได้เป็นหลักในการปฏิบัติงานให้สำเร็จในการใช้อำนาจหน้าที่ที่ถูกต้องและมีคุณธรรม จะสามารถช่วยให้ผู้บริหารทำงานทุกอย่างได้ง่ายและรวดเร็ว (อรุณ รักรธรรม 2534 : 727) อำนาจและการใช้อำนาจมีความสำคัญต่อองค์การ เพราะการใช้อำนาจอาจก่อให้เกิดผลดีและผลเสียต่อผู้บริหารได้ ผู้บริหารจึงควรตระหนัก ทำความเข้าใจและบริหารในเรื่องอำนาจให้ดี ธงชัย สันติวงษ์และชัยยศ สันติวงษ์ (2537 : 101) กล่าวไว้ว่า “ ผู้บริหารมีอำนาจได้จะต้องมีฐานอำนาจ “ ซึ่งผู้บริหารจะใช้อำนาจจากฐานต่างๆที่ตนอยู่ ฐานอำนาจจึงทำให้เกิดอำนาจบุคคล แต่ถ้าผู้บริหารโรงเรียนขาดซึ่งอำนาจในการให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานสนองความต้องการของผู้บริหารอาจส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2539 : 52) ได้กล่าวว่า

ผู้บริหารจำเป็นต้องมีอำนาจ เนื่องจากอำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารควบคุม และ
 ครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าถ้าผู้บริหารไม่มีอำนาจเป็นเครื่องมือแล้ว ผู้บริหาร
 คงไม่สามารถบังคับบัญชา ชี้แนะ และให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้อง
 จะต้องสร้างตนเองให้มีอำนาจในการบังคับบัญชาให้ได้

ในโรงเรียน ผู้นำที่มีอำนาจก็คือ ผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจให้เหมาะสมกับการ
 ปฏิบัติงานเพื่อควบคุมครูอาจารย์ในสถานศึกษา ให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการที่
 ได้กำหนดขึ้น ถ้าผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจกดขี่บังคับมากเกินไปจะทำให้ครูอาจารย์เกิดความ
 คับข้องใจ ก้าวร้าว ไม่พอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดการต่อต้าน ถ้าองค์การใดที่ผู้บริหาร
 ใช้อำนาจไปในทางบวกก็จะส่งผลให้ครูทุกคนปฏิบัติงานเต็มความสามารถด้วยความพอใจ ถ้าครูมี
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมจะทำงานด้วยความเต็มใจ พุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิดอุทิศ
 เวลาให้กับโรงเรียนอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ดังที่ กิติมา ปรีดีติติก
 (2529 : 320) กล่าวว่า ปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จคือ ความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จ และได้ผลดีกว่า
 คนที่ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ซึ่งสอดคล้องกับ
 อภิกันชา วัชรสกุณี (2538 : 41, อ้างถึงใน บุญเรือน ชโลธร 2541 : 2) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจใน
 การปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยให้การทำงาน ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ
 นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การยังเป็นเครื่องชี้ให้เห็นการบริหาร
 งานที่ดีอีกด้วย

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตากเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา
 ระดับก่อนประถม ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น (โครงการขยายโอกาสทางการศึกษา) มี
 โรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 228 โรงเรียน มีจำนวนผู้บริหารโรงเรียน 228 คน ครูอาจารย์ 2,260 คน
 จากการสำรวจปรากฏว่าในปี 2540-2543 ผู้บริหารได้รับการร้องเรียน การสอบสวน การลงโทษ ใน
 เรื่องการบริหารโรงเรียน จำนวน 74 ราย ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้อำนาจในหน้าที่ไม่ถูกต้อง
 กับผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.44 (ฝ่ายนิติกร สำนักงานการประถมศึกษา
 จังหวัดตาก) ในการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงานของครูผู้สอนซึ่งอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงาน
 ในโรงเรียนอีกด้วย

จากปัญหาการใช้อำนาจของผู้บริหารดังกล่าวเป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดตาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนและความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตาก เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งประโยชน์ที่ได้รับอาจนำไปใช้เป็นแนวทางในการอบรมและพัฒนาผู้บริหารใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตาก ได้อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจ ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตาก
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตาก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตาก
4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตาก จำแนกตาม พื้นที่ตั้งของโรงเรียน เพศ อายุ และขนาดโรงเรียน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตาก

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดตาก ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน น่าจะมีการใช้อำนาจแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดตาก ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน น่าจะมีการใช้อำนาจแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดตาก ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน น่าจะมีการใช้อำนาจแตกต่างกัน
4. ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดตาก ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ตั้งโรงเรียนต่างกัน น่าจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดตาก ที่มีเพศต่างกัน น่าจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดตาก ที่มีอายุต่างกัน น่าจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
7. ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดตาก ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน น่าจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
8. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา น่าจะมีความสัมพันธ์กัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ

1.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวความคิดของ เฮอร์เชย์ และ บลันชาร์ด (Hersey and Blanchard 1982 , อ้างถึงใน สยามรัฐ กุลประดิษฐ์ 2542 : 19-20) คือ

1.1.1 อำนาจการบังคับ (Coercive Power)

1.1.2 อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)

1.1.3 อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power)

1.1.4 อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power)

1.1.5 อำนาจบารมี (Referent Power)

1.1.6 อำนาจข้อมูลข่าวสาร (Information Power)

1.1.7 อำนาจการเชื่อมโยง (Connection Power)

1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ
เฮอรัซเบิร์ก (Herzberg 1959 , อ้างถึงใน สุทัศน์ ตรงค์เรือง 2540 : 18-19) ใน 2 ปัจจัย
14 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1.2.1 ปัจจัยกระตุ้น

1.2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน

1.2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

1.2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.2.1.4 ความรับผิดชอบ

1.2.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

1.2.2 ปัจจัยค้ำจุณ:

1.2.2.1 การปกครองบังคับบัญชา

1.2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

1.2.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2.2.4 รายได้

1.2.2.5 นโยบายและการบริหาร

1.2.2.6 สถานะทางอาชีพ

1.2.2.7 ความมั่นคงในงาน

1.2.2.8 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

1.2.2.9 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
งานการประถมศึกษาจังหวัดตาก ในปีการศึกษา 2544 จำนวน 2,260 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตากในปีการศึกษา 2544 จำนวน 331 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เกรซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ การใช้อำนาจของผู้บริหาร
 4.2 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

4.3 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

4.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

4.3.1.1 วุฒิการศึกษา จำแนกเป็น

- ปริญญาตรีและต่ำกว่า
- ปริญญาโทและสูงกว่า

4.3.1.2 ประสบการณ์บริหารงาน จำแนกเป็น

- ต่ำกว่า 10 ปี
- ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

4.3.1.3 ขนาดโรงเรียนจำแนกเป็น

- ขนาดเล็ก
- ขนาดกลาง
- ขนาดใหญ่

4.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การใช้อำนาจของผู้บริหาร

4.4 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4

4.4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

4.4.1.1 พื้นที่ตั้งของโรงเรียน จำแนกเป็น

- โรงเรียนที่ได้เบียดกันดาร
- โรงเรียนที่ไม่ได้เบียดกันดาร

4.4.1.2 เพศ จำแนกเป็น

- เพศชาย
- เพศหญิง

4.4.1.3 อายุ จำแนกเป็น

- น้อยกว่า 40 ปี
- ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป

4.4.1.4 ขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น

- ขนาดเล็ก
- ขนาดกลาง
- ขนาดใหญ่

4.4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

4.5 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 5 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การใช้อำนาจของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลทำให้คนบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทศนคติ ค่านิยม ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งที่ต้องการ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. การใช้อำนาจ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหาร โรงเรียนในการนำอำนาจจากฐานต่างๆที่ตนมีอยู่มาใช้ทำให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

2.1 อำนาจการบังคับ (Coercive Power) หมายถึง อำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของความกลัว เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ โดยอำนาจที่เขามีอยู่

2.2 อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) หมายถึง อำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของตำแหน่งที่ผู้ดำรงอยู่ที่มีสิทธิอันชอบธรรมที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) หมายถึง อำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของการมีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ มีความรู้จนเป็นที่ยอมรับนับถือกัน โดยทั่วไป

2.4 อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) หมายถึง อำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของความสามารถของผู้นำ ที่จะให้รางวัล ความดีความชอบแก่บุคคลอื่น เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง หรือการยกย่องชมเชย

2.5 อำนาจบารมี (Referent Power) หมายถึง อำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของคุณลักษณะส่วนตัวของผู้มีอำนาจ หรือเป็นที่ชื่นชอบของบุคคลในบังคับบัญชา

2.6 อำนาจข้อมูลข่าวสาร (Information Power) หมายถึง อำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของการมีข้อมูลข่าวสาร หรือการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ที่บุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า มีประโยชน์ และคุณค่า ต่อพวกเขา

2.7 อำนาจการเชื่อมโยง (Connection Power) หมายถึง อำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ของผู้มีอำนาจกับบุคคลที่มีอิทธิพล มีความสำคัญอยู่ในหรือภายนอกองค์กร เช่น ผู้นำชุมชน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร นักธุรกิจที่มีชื่อเสียง เป็นต้น

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูผู้สอนที่มีต่องานอันเกิดจากการทำงานที่ได้ผลตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ ด้านจิตใจ และทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจแล้วงานนั้นบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่งเกิดจากปัจจัยต่างๆตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) โดยแบ่งเป็น 2 ปัจจัย 14 องค์ประกอบ ได้แก่

3.1 ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจทางบวก ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่

3.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายทันตามเวลา มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้สำเร็จ และผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจแก่ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร

3.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับจากผู้บริหารจากเพื่อนร่วมงาน ในความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ได้บรรลุผลสำเร็จซึ่งอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย

3.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่เป็นแบบแผนเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาสความสามารถ

3.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ทันเวลา

3.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การที่ครูผู้สอนได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นและรวมถึงการมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิและความรู้ หรือการศึกษาดูงาน

3.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงาน ได้แก่

3.2.1 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงาน การควบคุม การนิเทศ การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

3.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอนกับผู้ร่วมงาน ทั้งในทางด้านการทำงานและส่วนตัว ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสามัคคีมีความเข้าใจกันและกันเป็นมิตรที่ดีต่อกัน

3.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพ และปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องช่วยในการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว

3.2.4 รายได้ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำและเงินตอบแทนประเภทอื่นๆ ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.2.5 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ทิศทางการบริหารงาน การกระจายอำนาจการมอบหมายงาน การจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

3.2.6 สถานะทางอาชีพ หมายถึง การได้รับเกียรติและการยกย่องจากสังคมว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีเทียบเท่ากับวิชาชีพหรืออาชีพอื่นที่ทำให้ครูหรือผู้บริหารเกิดความภูมิใจ

3.2.7 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความถาวรของตำแหน่งและหน่วยงาน ความถาวรในการจ้างงาน การมีงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน

3.2.8 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวและครอบครัวอันเป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน

3.2.9 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน

4. ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ทำหน้าสอนและปฏิบัติงานประจำในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตาก

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่ได้กำหนดไว้ แบ่งออกเป็น 3 ขนาดคือ
 - 5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1-120 คน
 - 5.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 121-300 คน
 - 5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป
6. วุฒิกการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ
 - 6.1 ปริญญาตรีและต่ำกว่า
 - 6.2 ปริญญาโทและสูงกว่า
7. ประสบการณ์บริหารงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหาร แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ
 - 7.1 ต่ำกว่า 10 ปี
 - 7.2 10 ปีขึ้นไป
8. พื้นที่ตั้งของโรงเรียน หมายถึง สถานที่โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตาก ที่ตั้งอยู่ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท
 - 8.1 โรงเรียนที่ได้เบียดกันดาร
 - 8.2 โรงเรียนที่ไม่ได้เบียดกันดาร
9. อายุ หมายถึง อายุจริงของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตาก โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ
 - 9.1 อายุต่ำกว่า 40 ปี
 - 9.2 อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตาก รวมทั้งทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนดังกล่าวซึ่งจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตาก และผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนให้เหมาะสม มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อันจะเป็นผลดีและช่วยแก้ปัญหาในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาได้อีกทางหนึ่ง