

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการจัดองค์กรให้มีทิศทางที่ชัดเจน ถูกต้อง และเกิดผลดีต่อหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย เช่น องค์กรต่างๆ ชุมชน ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ทำให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จ ในขณะเดียวกันผู้บริหารเพียงคนเดียวก็อาจทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนล้มเหลว ผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการจัดการศึกษา (สมยศ มีเทศน์, 2544 อ้างถึงใน ประมวล ไชยศรี, 2546) หลักการบริหารการศึกษาจะถูกกำหนดโดยองค์ประกอบ 2 อย่าง (Kandel, อ้างใน ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2542) คือทฤษฎีว่าด้วยการศึกษา (Theory of Education) การบริหารเพื่อให้องค์ประกอบข้างต้นดังกล่าวประสพผลสำเร็จ นอกเหนือจากเทคนิคการบริหารแล้วยังขึ้นอยู่กับพฤติกรรม อย่างน้อย 2 ประเภท ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหาร องค์ประกอบแรก ได้แก่ องค์ประกอบส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยเจตคติ ความสามารถ คุณลักษณะทางสังคมและจิตวิทยาของบุคลากรทางการศึกษา ตัวที่จะกำหนดคุณภาพของพฤติกรรมการบริหาร ได้แก่ ตัวผู้บริหาร บุคคลที่ผู้บริหารทำงานด้วย นักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน องค์กรสถาบัน โครงสร้างและกระบวนการผลสำเร็จทางวัฒนธรรมของบุคลากร ตัวแปรทั้งหมดนี้ผู้บริหารจะต้องมีการศึกษา พัฒนา และทำความเข้าใจ ในฐานะที่เป็นผู้นำ และการใช้อำนาจในการบริหารองค์กร และองค์ประกอบที่สอง ได้แก่องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อม การบริหารงานจะถูกแวดล้อมด้วยบริบทหลายๆ ด้าน เช่น สถานการณ์ทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ พลัง (Force) และอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อกระบวนการทางการศึกษา (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2541) จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้น เป็นเหตุและผลที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้อำนาจในการจัดระบบงาน การตัดสินใจสั่งการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมาย โดยอาศัยกระบวนการเพียงอย่างเดียวไม่ได้ จะต้องมีอำนาจในการบริหาร เพราะอำนาจในการบริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องรวมพลังกันในการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย อำนาจในการบริหารเกิดจากอำนาจหน้าที่ (Authority) และอำนาจที่เกิดจากตัวผู้บริหาร (จตุพร บุญระดม, 2538) การใช้อำนาจที่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษานั้นๆ เป็นสำคัญที่จะส่งผลถึงประสิทธิภาพของงาน อำนาจเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กรเป็นพลังที่คอยค้ำจุนใน

การปฏิบัติงานของตัวผู้บริหารเอง เพื่อวัตถุประสงค์ นโยบายของหน่วยงาน หรือภารกิจที่กำลังดำเนินอยู่ตลอดจนเป็นองค์ประกอบสำหรับการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนหรือองค์กรด้วย (ปรัชญา เวสารัตน์ และอรุณ รักรธรรม, อ้างใน พานิช วิเชียรวรรณ, 2537) การใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นส่วนหนึ่งที่กระทบต่อขวัญของบุคลากรในหน่วยงาน (Watson 1976, 4-7, อ้างใน พานิช วิเชียรวรรณ, 2537) ขวัญของบุคลากรในโรงเรียนจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา การใช้อำนาจในการบริหารในรูปแบบต่างๆ จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู แตกต่างกันไป การบริหารแบบประชาธิปไตย จะส่งผลดีและช่วยผ่อนคลายให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจดีขึ้น การสร้างอำนาจด้วยการแรงจูงใจโดยผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วม การใช้ภาวะผู้นำ การรู้จักสร้างบรรยากาศในองค์กร บุคลากรจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและบรรลุวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานหรือองค์กรคาดหวัง การใช้อำนาจของผู้บริหารในการบังคับบัญชามีความเคร่งครัด มีกฎเกณฑ์การควบคุมอย่างเข้มงวด อ้างอิงระเบียบต่างๆ กับครูใช้อารมณ์ความพอใจของตนเองเป็นหลัก มุ่งแต่ผลงาน ไม่คำนึงถึงเพื่อนร่วมงาน ย่อมจะเกิดผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจด้านไม่ดี ผู้บริหารที่เห็นแก่พวกพ้องไม่ยึดหลักผลประโยชน์ ขาดความยุติธรรมที่จะส่งผลให้เกิดความขัดแย้ง ขาดขวัญกำลังใจ บรรยากาศตึงเครียด ไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ขาดความสามัคคี มีการขาด ลา มาสาย ตามมาในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน (เอกวิทย์ ฦ กลาง, 2529)

สำนักงานเขตพื้นที่นครศรีธรรมราช เขต 4 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐานตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 158 โรงเรียนจาก 5 อำเภอ จำนวนครูและผู้บริหารทั้งสิ้น 2,558 คน ในการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษานั้นคัดเลือกมาจากการสอบบุคลากรในสังกัดที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสู่ระบบการบริหารโรงเรียน ด้วยประสบการณ์คุณวุฒิและบุคลิกภาพที่มีความแตกต่างกัน จึงจัดให้มีการอบรมสำหรับผู้ที่ยังสอบได้ แต่ในห้วงเวลา 2541-2549 (ประมวล ไชยศรี, 2542) ผู้ได้รับคัดเลือกไม่ได้เข้ารับการอบรมเนื่องจากผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ จากสาเหตุนี้อาจทำให้การบริหารงานมีความแตกต่างกัน มีการใช้อำนาจในการบริหารแตกต่างกัน หรือใช้ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคคลตามความรู้สึก หรือพื้นฐานและแนวคิดเดิมของผู้บริหารแต่ละคน อันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยอาจจะสัมพันธ์กันและกัน พานิช วิเชียรวรรณ (2538) ได้ทำการวิจัยผลการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากำแพงเพชรพบว่าความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงทางบวกทั้งโดยรวมและรายฐานอำนาจซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจำเริญ บัวเลิศ (2539) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตรัง พบว่ามีความสัมพันธ์

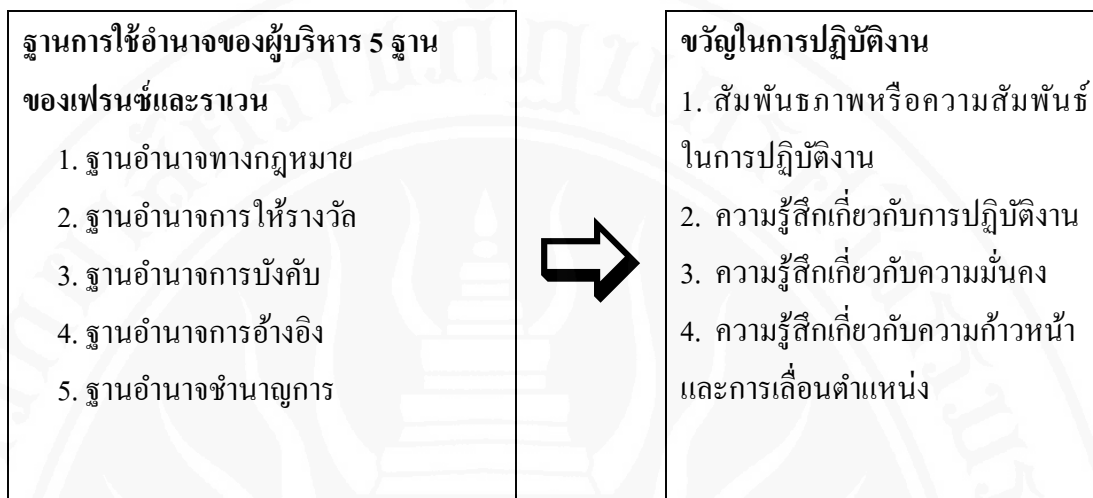
ทางบวกกับบรรยากาศองค์กรเป็นบางรายฐานอำนาจ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับบรรยากาศองค์กรในบางรายฐานอำนาจ พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัญหาคือสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผู้บริหารมีการใช้อำนาจในระดับใด ครุมีขวัญในการปฏิบัติงานเพียงใด การใช้อำนาจของผู้บริหารส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูหรือไม่ โดยผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิด พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารจากแนวคิดของเฟรนช์และราเวน (French and Raven, 1986) คือการใช้อำนาจจากกฎหมาย การใช้อำนาจจากการให้รางวัล การใช้อำนาจจากการบังคับ การใช้อำนาจจากการอ้างอิง และการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ และนำแนวคิดการสร้างขวัญของครูในสถานศึกษาจากหลักการและแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ คือ เดวิด (Davis 1970 อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2546) วิจิตร อาวะกุล (2542) ชาญชัย อาจินสมาจาร (2542) และประมวล ไชยศรี (2546) พอสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
ที่มา: ผู้วิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

1. ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 อยู่ในระดับสูง
2. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 อยู่ในระดับสูง
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 สัมพันธ์กันทางบวกระดับสูง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ศึกษานี้ประกอบด้วยครู ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 2,266 คน จาก 158 โรงเรียน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือครู ที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ การใช้อำนาจของผู้บริหารตามแหล่งที่มาหรือฐานอำนาจ 5 ฐานของเฟรนช์และราเวน (French and Raven) คือ

2.1.1 ฐานอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)

2.1.2 ฐานอำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power)

2.1.3 ฐานอำนาจจากการบังคับ (Coercive power)

2.1.4 ฐานอำนาจจากการอ้างอิง (Referent power)

2.1.5 ฐานอำนาจจากการเป็นผู้ชำนาญการ (Expert Power)

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบคือ

2.2.1 สัมพันธภาพหรือความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน

2.2.2 ความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน

2.2.3 ความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคง

2.2.4 ความรู้สึกเกี่ยวกับความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลกลุ่ม หรือคณะบุคคลที่จะกระทำ หรือมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

2. การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการ หรือเทคนิควิธีที่ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้ปฏิบัติต่อครูในโรงเรียน โดยใช้ฐานอำนาจซึ่งเป็นปัจจัยเหตุหรือเงื่อนไขหรือแหล่งที่มาในการใช้อำนาจเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมี 5 ฐานคือ

2.1 ฐานอำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจที่เกิดจากกฎหมายหรือระเบียบกำหนดให้โดยผู้บริหารมีอำนาจบังคับบัญชาหรือมีอำนาจตำแหน่งหน้าที่เหนือกว่า สั่งการให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด เป็นอำนาจที่ติดมากับตำแหน่งบริหาร มีพื้นฐานมาจากกฎ ระเบียบ คำสั่ง หรือวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างขององค์กรการจัดวางตัวบุคคลในองค์กร การจัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน

2.2 ฐานอำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาที่จะให้หรือไม่ให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งการให้รางวัลที่เป็นวัตถุ ได้แก่ การให้ของขวัญในโอกาสต่างๆ การเลื่อนค่าจ้าง เงินเดือน วุฒิบัตร โล่ประกาศเกียรติคุณ ทรัพย์สินเงินทอง และการให้รางวัล

ที่ไม่ใช่วัตถุได้แก่ การให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาเดือดร้อน หรือต้องการความช่วยเหลือ การมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบ การให้คำชมเชยยกย่องสรรเสริญ ตลอดจนการไปร่วมงานที่สำคัญของผู้ได้บังคับบัญชา

2.3 ฐานอำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลเหนือผู้ได้บังคับบัญชา เป็นอำนาจที่สามารถลงโทษผู้อื่นได้ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีพฤติกรรมไม่เหมาะสม โดยการแสดงกิริยาท่าทาง คำนิยามกล่าวตักเตือน ทั้งการตำหนิเฉพาะตัวและการตำหนิโดยการเปิดเผย การตำหนิหรือการลงโทษโดยลายลักษณ์อักษร เมื่อครุกระทำผิดหรือขัดต่อระเบียบกฎหมาย หรือลงโทษด้วยการแสดงท่าทีไม่พอใจ

2.4 ฐานอำนาจจากการอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่มาจากการแสดงออกในลักษณะเป็นที่ยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งเกิดจากการที่มีวุฒิภาวะสูง การมีสติปัญญา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน การมีบุคลิกภาพดี การมีอุปนิสัยและอัธยาศัยดี การมีครอบครัวที่อบอุ่น มีฐานะทางครอบครัวดีพร้อม มีความตั้งใจในการทำหน้าที่ราชการ ตลอดจนการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา

2.5 ฐานอำนาจจากการเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจที่เกิดจากความรู้ความสามารถ การมีทักษะและความชำนาญ การมีประสบการณ์จนกระทั่งคนอื่นให้การยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำอย่างเต็มใจหรือปราศจากข้อโต้แย้ง ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์อันได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และนโยบายด้านการศึกษา มีความเข้าใจในนโยบายและแผนงานของกรม กระทรวงเข้าสังกัด ตลอดจนมีความเข้าใจในนโยบายของรัฐบาล การเมือง เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ

3. ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือสถานการณ์ทางจิตของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่แสดงออกของเจตคติที่มีต่อหน่วยงานในรูปของพฤติกรรมต่างๆ

3.1 สัมพันธภาพหรือความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านส่วนตัว ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดีมีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร

3.2 ความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานของครุมีความคล่องตัว ได้แก่ การเป็นส่วนส่วนของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การสอน บรรยากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่นๆ ได้แก่ การได้รับความเป็นกันเอง การยิ้มแย้มแจ่มใส

3.3 ความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคง หมายถึง การที่บุคคลได้รับความมั่นคงของตำแหน่งและองค์การมีความถาวรในการจ้างงาน การมีงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน รวมทั้งการป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ โรคภัยไข้เจ็บตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายคุกคาม

3.4 ความรู้สึกเกี่ยวกับความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการพัฒนาในงานที่ปฏิบัติ ได้รับการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ อบรมและดูงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือ ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

6. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

7. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง จำนวน นักเรียนในโรงเรียนตามที่ สพฐ.กำหนด ซึ่งแบ่งได้ 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนจำนวน 1-120 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 121-300 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 301 คนขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นข้อมูลในการพัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ทำให้ทราบว่ามีฐานอำนาจใด ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการบริหาร ใช้เป็นแนวกำหนดนโยบายการบริหาร
3. เป็นข้อมูลความรู้ ด้านบริหารการศึกษาสำหรับผู้สนใจต่อไป