

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอนในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

สาธิตี อุดมสุข

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ สาลินี อุดมสุข ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ชนวิน ทองแพง)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สถาพร พงษ์ฉิมกุล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(ดร.ชนวิน ทองแพง)


..... กรรมการ
(ดร.สถาพร พงษ์ฉิมกุล)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นาวี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 8 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ชนวิน ทองแพง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ประธานกรรมการควบคุมงานงานนิพนธ์ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์และถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ อนันต์นาวี กรรมการสอบงานนิพนธ์ที่กรุณาให้ความรู้ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา และนายสกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย ผู้อำนวยการโรงเรียน ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดยายดาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความสมบูรณ์ความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ ให้ความรัก ความเมตตาแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด และขอให้เป็นความงามที่มีคุณค่ากับการศึกษาของชาติเยาวชนของชาติต่อไป

สาธิตี อุดมสุข

58920477: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา/ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน/

โรงเรียนระยองวิทยาคม/ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

สาลินี อุคมสุข: ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (RELATIONSHIP BETWEEN POWER EXERCISE OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND JOB MOTIVATION OF STEACHERS IN RAYONGWITTAYAKOM SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ธนวิน ทองแพง, กศ.ด.,

สถาพร พุฒฉลิกุล, ปร.ด. 120 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

ADMINISTRATORS AND JOB MOTIVATION OF STEACHERS IN

RAYONGWITTAYAKOM SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL

SERVICE AREA OFFICE 18) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ธนวิน ทองแพง, กศ.ด.,

สถาพร พุฒฉลิกุล, ปร.ด. 120 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 101 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมี 2 ตอน คือ แบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .21-.81 ค่าความเชื่อมั่น .94 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนของครูผู้สอน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .27-.85 และความเชื่อมั่น .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Simple correlation or pearson product moment correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

58920477: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: POWER EXERCISE OF SCHOOL ADMINISTRATORS/ JOB MOTIVATION
OF TEACHERS IN RAYONGWITTAYAKOM SCHOOL/ THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18

SALINEE UDOMSUK :RELATIONSHIP BETWEEN POWER EXERCISE OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AND JOB MOTIVATION OF TEACHERS IN
RAYONGWITTAYAKOM SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 18. ADVISOR COMMITTEE: THANAWIN THONGPHANG,
Ed.D., SATAPORN PRUETIKUN, Ed.D. 120 P. 2017.

The purpose of this research was to study the level of power exercise of school administrators, level of job motivation of teachers and to determine the relationship between power exercise of school administrators and job's motivation of teachers in Rayongwittayakom School under the Secondary Educational Service Area Office 18 in 2016 for 101 teachers. The questionnaire divided in two parts as follows; The first part was the questionnaire investigating the power exercise of school administrators. The item discrimination was between .21-.81 and the reliability was .94 and the questionnaire about job motivation of teachers. The item discrimination was between .27-.85 and the reliability was .94. The statistics used in analyzing the data were Mean, Standard Deviation and Pearson Product Moment Correlation. The result of study were as follows :

1. The power exercise of school administrators in Rayongwittayakom School under The Secondary Educational Service Area Office 18 were at a high level both in generally and individually.

1. The job motivation of teachers in job motivation of teachers were at a high level both in generally and individually.

2. The relationship between the power exercise of school administrator and job motivation of teachers school in Rayongwittayakom School under the Secondary Educational Service Area Office 18 was correlated positive at a quite high level significant at the level of .01.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
สภาพทั่วไปของโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18.....	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจในองค์การ.....	12
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	31
ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูผู้สอน.....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
	ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
	อภิปรายผล.....	76
	ข้อเสนอแนะ.....	86
	บรรณานุกรม.....	89
	ภาคผนวก.....	97
	ภาคผนวก ก.....	98
	ภาคผนวก ข.....	102
	ภาคผนวก ค.....	105
	ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	120

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การใช้อำนาจของผู้นำในการสร้างอิทธิพล และการเกิดปฏิกิริยาโต้ตอบ หรือต่อต้านการใช้อำนาจ.....	17
2	ปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจิตใจตามทฤษฎีของ Herberg	38
3	จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามวิทยฐานะของ ครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	53
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน.....	60
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจการให้รางวัล.....	61
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจการบังคับ.....	62
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจตามกฎหมาย.....	63
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจอ้างอิง.....	64
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ.....	65
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจข่าวสาร.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11	67
12	68
13	69
14	70
15	71
16	72
17	116
18	117
19	118

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
20	<p>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติการสอนของครูผู้สอนสถานศึกษาโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....</p>	119

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 วัฏจักรการเกิดแรงจูงใจ.....	33
3 ทฤษฎีจูงใจ E.R.G. ของ Alderfer.....	41

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่สถานการณ์โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยแต่ละประเทศ จะให้ความสำคัญทางนโยบาย ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การต่างประเทศ เป็นอย่างมาก จึงเกิดการรวมกลุ่มของประเทศในแต่ละภูมิภาคของโลกเช่นกัน เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ก็เป็นหนึ่งในภูมิภาคที่มีการรวมกลุ่มเกิดเป็นประชาคมอาเซียน ในการสร้างความร่วมมือ ประกอบด้วย 3 เสาหลัก คือ ประชาคมการเมือง และความมั่นคง ประชาคมเศรษฐกิจ ประชาคม สังคมและวัฒนธรรม เพื่อเพิ่มอำนาจต่อรอง และขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระดับโลก ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นประเทศ หรือภูมิภาคใด จึงต้องมีการพัฒนาที่ไม่สามารถหยุดนิ่งได้ ประเทศไทย ซึ่งเป็นหนึ่งในประชาคมอาเซียนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมทุก ๆ ด้าน เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนประเทศ ให้มีความเจริญมั่นคง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พุทธศักราช 2555-2559 ตามแนวความคิดพัฒนาการบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนา” มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ขณะเดียวกันให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในกระบวนการพัฒนาประเทศ (ราชกิจจานุเบกษา, 2554, หน้า 9)

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา ประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ตลอดจนองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาถือว่า โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด ผลของการศึกษาจะเป็นอย่างไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของโรงเรียน ซึ่งการที่สถานศึกษา จะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่าย เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน บุคคลที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหาร สถานศึกษา เพราะเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการให้โรงเรียนบรรลุจุดหมายของ หลักสูตรที่กำหนดไว้ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำทางการศึกษา จำเป็นต้องให้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารงานต้องสนใจติดตามสถานการณ์ สภาพแวดล้อมทั้งภายนอก และภายใน

ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงานอยู่เสมอ เพื่อให้ปรับตัว และประยุกต์ใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2535, หน้า 5) ในการบริหารงาน หน่วยงาน หรือองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ย่อมประสบปัญหาหลายประการ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากความแตกต่างของบุคลากรในหน่วยงาน และการใช้อำนาจของผู้บริหาร ในระดับต่าง ๆ ในปัจจุบันผู้บริหารใช้พลังอำนาจ และอำนาจหน้าที่ไม่เหมาะสมกับคนและงาน จึงทำให้งานประสบความล้มเหลว หรือได้ผลไม่ตรงเป้าหมาย (วิไล ลำสิงห์, 2550, หน้า 3) ดังนั้น ในการบริหารนั้นผู้บริหารควรที่จะมีวิธีการกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอยู่เสมอ ๆ การกระตุ้นแรงจูงใจ ของบุคลากรนั้นคือ การทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดความรักความศรัทธา ความผูกพันกับหน่วยงาน ทำให้เกิดความเสียสละเพื่องาน และหาวิธีทางแนวทางในการปรับปรุง ให้งานมีประสิทธิภาพเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

การใช้อำนาจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเพราะผู้บริหารสามารถใช้อำนาจในการตัดสินใจ สั่งการควบคุมดูแลชี้แนะ และให้กำลังใจแก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง (ธงชัย สันติวงษ์, 2538, หน้า 23 อ้างถึงใน ศิริรัตน์ ปรีชา, 2554, หน้า 2) ผู้บริหารจำเป็นต้อง เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการบริหาร และจะต้องสามารถประยุกต์ใช้อำนาจ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ อำนาจนี้เป็นที่ยอมรับกันในทุกวงการว่ามีอยู่ทุกสังคมผู้บริหาร โรงเรียนต้องมีเทคนิค และวิธีการเลือกใช้อำนาจที่มีอยู่ให้ถูกกับลักษณะของครูอาจารย์ และบุคคล เพื่อความร่วมมือสนับสนุนปฏิบัติตามคำสั่งจนบรรลุถึง นโยบายที่ตั้งไว้ (อภิญญาลักษณ์ คนชม, 2557, หน้า 2) ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรหาวิธีการกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อจะทำให้ได้มาซึ่งผลดีต่อหน่วยงานอยู่เสมอ การกระตุ้นแรงจูงใจ ของบุคลากรก็คือการทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรัก ความศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความเสียสละเพื่องาน หาทางปรับปรุงเพื่อประสิทธิภาพให้งานเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น การจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ต่อผู้บริหารอยู่เสมอ การจูงใจมีความสำคัญเพราะว่า ผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จ โดยใช้บุคคลอื่น ผู้บริหารต้องการความเข้าใจบางอย่างว่า ทำไมบุคคล จึงมีพฤติกรรมตามที่เป็นอยู่ เพื่อให้พวกเขาสามารถใช้อิทธิพลต่อบุคคลเพื่อให้ปฏิบัติงาน ในแนวทางที่พวกเขาต้องการ การจูงใจเป็นเรื่องที่สับสน เพราะว่าแรงจูงใจ ไม่สามารถสังเกต หรือวัดได้โดยตรง แรงจูงใจจะถูกอ้างอิงจากพฤติกรรมของบุคคลเป็นจำนวนมาก ทั้งทฤษฎีเก่า และทฤษฎีใหม่ แรงจูงใจเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับ ผู้บังคับบัญชาหัวหน้างาน มีความจำเป็นจะต้องทำหน้าที่จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงาน หรือคนงานของตน ให้ทำงานอย่างกระตือรือร้นมากขึ้น การจูงใจให้คนตั้งใจปฏิบัติงานนั้นผู้บริหารจะต้องพยายาม

หาหนทางปรับปรุงสมรรถภาพ และความพอใจของคน โดยวิธีการสร้างคุณค่าในงานนั้นให้เกิดขึ้น สำหรับคนที่จะทำ หรืออีกนัยหนึ่งคือให้มีขอบเขตที่กว้างขึ้นสำหรับตอบสนองความสำเร็จ ความพึงพอใจในการเชิดชูฐานะมากขึ้น ให้งานมันท้าทายยิ่งขึ้น ชวนให้รับผิดชอบมากขึ้น เพื่อโอกาสที่จะก้าวหน้า และเติบโตยิ่งขึ้น เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะสร้างความเจริญมั่นคง ให้กับหน่วยงาน ควรมีการวางแผนเป็นสำคัญ คือ การจัดสร้างความสำเร็จในส่วนบุคคล การจัดกิจกรรมให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การใช้แรงจูงใจการประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงาน เป็นเวลานานให้ความเป็นกันเองให้สิ่งจูงใจและโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของงาน (เสถียร เหลืองอร่าม, 2526, หน้า 149-151 อ้างถึงใน ชูชาติ โชติเสน, 2551, หน้า 2) สำหรับ โรงเรียนระยองวิทยาคม ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 มีการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 สถานศึกษา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ ตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้กับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ด้วยโรงเรียนระยองวิทยาคม เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ ซึ่งมีครูและผู้บริหารรวมทั้งสิ้น 136 คน และมีปริมาณนักเรียนจำนวนมาก พบว่า การปฏิบัติงานของครูขาดขวัญและกำลังใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพของงาน อาทิเช่น อัตราค่าจ้างราชการครูไม่เพียงพอ ในส่วนหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายของครูผู้สอนมากเกินไป ซึ่งครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคมต้องปฏิบัติหน้าที่ 3 งานหลัก คือ งานปฏิบัติการสอน งานระดับชั้น งานส่งเสริมการเรียนการสอน โดยโรงเรียน ได้มีการมอบหมายงานอื่น ๆ ตามโครงสร้างการบริหารโรงเรียนที่มีสายบังคับบัญชา และหน่วยงาน ปฏิบัติงานหลายหน่วยงาน ทำให้ครู 1 คน มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะครู ที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างาน หัวหน้าระบบต่าง ๆ ต้องรับภาระในการจัดทำ แผนปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุมบ่อยครั้ง การประเมินตามระบบงานต่าง ๆ ทั้งใน และ นอกโรงเรียนเป็นจำนวนมาก และอื่น ๆ ซึ่งบุคลากรที่มีความแตกต่างทางด้านตำแหน่ง/ วิทยฐานะ “ผู้บริหาร” จะต้องมีการใช้อำนาจในการบริหารงานให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด และผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพราะหากครูผู้สอนมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็จะส่งผลให้ครูผู้สอนมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติการสอน ตั้งใจทุ่มเท ให้การการงาน เพื่อผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน (โรงเรียนระยองวิทยาคม, 2559) จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจบริหารงานของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน ของครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม ทั้งนี้เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน

ปรับปรุงการบริหารบุคคลของฝ่ายบริหาร และผู้เกี่ยวข้อง และเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำถามของการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

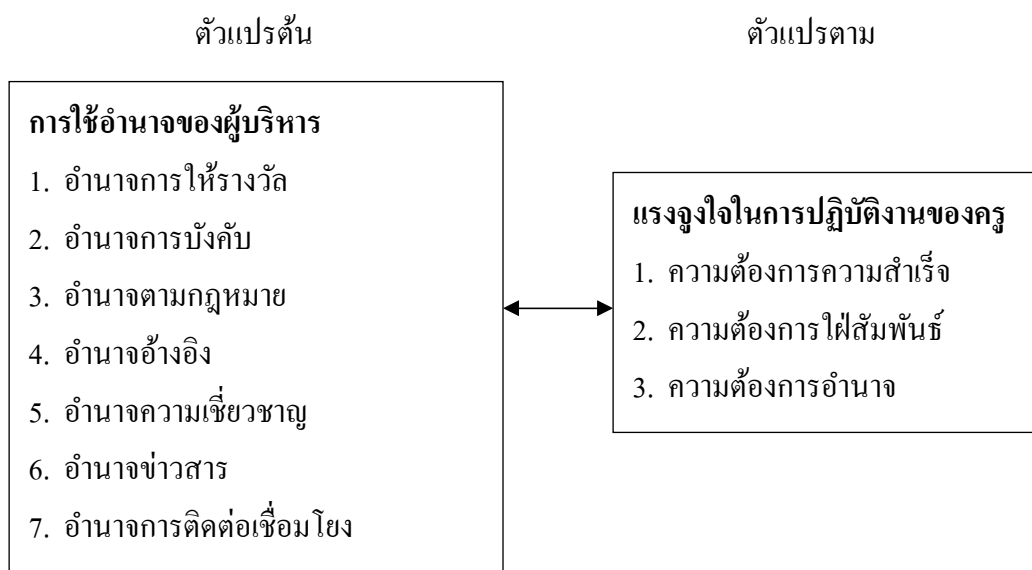
สมมติฐานการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยของการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดการใช้อำนาจไว้ 7 ด้าน ตามที่ French and Raven (1968, pp. 259-270) แบ่งประเภทของอำนาจตามแหล่งที่มาของ

อำนาจไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) อำนาจการให้รางวัล (Reward power) 2) อำนาจบังคับ (Coercive power) 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) 4) อำนาจอ้างอิง (Referent power) 5) อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert power) ตามแนวคิดของ Yukl (1989) ได้เสนอแหล่งที่มาของอำนาจเพิ่มขึ้น คือ 6) อำนาจข่าวสาร (Information power) และแนวคิดของ Hersey and Blanchard (1993, pp. 566-570) เสนอแหล่งอำนาจที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ 7) อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง (Connection power) และศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระยองวิทยาคม ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1965 อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, หน้า 168-170) ได้สรุปแนวคิดแรงจูงใจทางสังคมของมนุษย์ว่ามี 3 ประเภท คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ (Needs for achievement) 2) ความต้องการใฝ่สัมพันธ (Needs for affiliation) และ 3) ความต้องการอำนาจ (Needs for power) เพื่อประสานแนวคิดจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบและหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารงาน และเสริมแรงจูงใจในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ผลการวิจัยเป็นข้อเสนอแนะต่อโรงเรียนระยองวิทยาคมเพื่อที่จะวางแผนการใช้อำนาจ และแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้ประสบผลสำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในการใช้อำนาจตามแนวคิดของ French and Raven (1968, pp. 259-270) แบ่งประเภทของอำนาจ ตามแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) อำนาจการให้รางวัล (Reward power) 2) อำนาจบังคับ (Coercive power) 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) 4) อำนาจอ้างอิง (Referent power) 5) อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert power) ตามแนวคิดของ Yulk (1989) ได้เสนอแหล่งที่มาของอำนาจเพิ่มขึ้น คือ 6) อำนาจข่าวสาร (Information power) และแนวคิดของ Hersey and Blanchard (1993, pp. 566-570) เสนอแหล่งอำนาจที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ 7) อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง (Connection power)

ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระยองวิทยาคม ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1965 อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, หน้า 168-170) ได้สรุป แนวคิดแรงจูงใจทางสังคมของมนุษย์ว่ามี 3 ประเภท คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ (Needs for achievement) 2) ความต้องการใฝ่สัมพันธ (Needs for affiliation) และ 3) ความต้องการอำนาจ (Needs for power)

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 136 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 ได้จากการใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p. 607) จำนวน 101 คน จากนั้นจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ วิทยฐานะของครูผู้สอนเป็นเกณฑ์

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

3.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน คือ

- 3.1.1 อำนาจการให้รางวัล
- 3.1.2 อำนาจการบังคับ
- 3.1.3 อำนาจตามกฎหมาย
- 3.1.4 อำนาจอ้างอิง
- 3.1.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ
- 3.1.6 อำนาจข่าวสาร
- 3.1.7 อำนาจการติดเชื่อมโยง

3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ

- 3.2.1 ความต้องการดำรงชีวิต
- 3.2.2 ความต้องการสัมพันธ์
- 3.2.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 แสดงออกมาตามคุณลักษณะการใช้อำนาจ โดยแบ่งที่มาของอำนาจออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1.1 อำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้ผลตอบแทน เป็นรางวัลหรือกำลังใจ เช่น โอกาสการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น ส่งเสริม และสนับสนุน ให้ก้าวหน้า การให้เงิน สิ่งของ สวัสดิการในการทำงาน รวมถึงยกย่องสรรเสริญ และชมเชย

1.2 อำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะสามารถ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามอันเนื่องจากกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยและการข่มขู่บังคับ ให้ปฏิบัติ และหากไม่ปฏิบัติก็จะต้องลงโทษทางวินัยตามกฎหมายของผู้บริหารแล้วแต่กรณี คือ การตัดเงินเดือน การตัดเงินเดือน การปลดออก และการไล่ออก

1.3 อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารใช้โดยภายใต้กฎหมายรองรับ ในตำแหน่งของผู้บริหาร หรือการมีกฎหมายรองรับการกระทำ และปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยผู้บริหารมีสิทธิ์ตามกฎหมายอย่างเต็มที่ในการใช้อำนาจประเภทนี้ทั้งนี้ต้องไม่ขัดกับกฎระเบียบ ข้อกฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม และวัฒนธรรม

1.4 อำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารแสดงออกมาเป็นลักษณะพิเศษแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสนใจยกย่องยอมรับนับถือ และเลือกเอาเป็นแบบอย่างไม่ว่าจะเป็น ลักษณะท่าทางที่ประทับใจในการพูดการแต่งกายมีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึงคุณธรรม และมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นพวกเดียวกันกับผู้บริหาร มีความภาคภูมิใจในตัวของผู้บริหาร เกิดความรัก และความศรัทธา ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเอาเป็นแบบอย่าง

1.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจที่เกิดจากความรู้ความสามารถเฉพาะตัว ของผู้บริหารที่มีความรู้ทางการบริหาร มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติมีประสบการณ์ และ ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ มีความศรัทธาให้คำแนะนำชี้แจง ได้ถูกต้องสามารถแก้ปัญหาได้ ทันทีทั้งที่การสั่งงานที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ และวิธีการใช้คือผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญ จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามไม่ใช่ง้อเงา ไขเพียงพอที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามได้ ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ ความเชี่ยวชาญนั้น เมื่อผู้นำเป็นแหล่งข้อมูล และคำแนะนำที่เชื่อถือได้

1.6 อำนาจข่าวสาร หมายถึง อำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีความรอบรู้ ข่าวสาร หรือข้อมูลที่มีคุณค่าแสวงหาข่าว หรือข้อมูลที่มีประโยชน์แก่ครูผู้สอน มีความรอบรู้ข่าวสาร หรือข้อมูลในสภาพแวดล้อมของงานทั่วไป อย่างกว้างขวางเป็นแหล่งข้อมูลได้อย่างดี ที่ถูกต้อง นอกจากนี้เป็นผู้รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ตลอดจนสามารถควบคุมข่าวสารนั้น และสามารถตัดสินใจ ได้ถูกต้อง

1.7 อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารมีอิทธิพล มีชื่อเสียง มีความสามารถ และเป็นผู้กว้างขวาง มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้มีอำนาจมีอิทธิพล ผู้บริหาร ระดับสูง บุคคลสำคัญทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรที่ทำให้บุคคลอื่นยอมรับ และ ปฏิบัติตาม มอบหมายส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคม หมายถึง ความต้องการ หรือแรงกระตุ้นที่อยู่ในตัวครูผู้สอน ทำให้เกิดแรงขับ หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ

2.1 ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอนให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งเกิดจากการที่ได้รับการตอบสนอง สิ่งที่เป็นพื้นฐาน ในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครอง บังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงาน และฐานะเศรษฐกิจ

2.2 ความต้องการใฝ่สัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

2.3 ความต้องการอำนาจ หมายถึง เป็นความต้องการที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคมต้องการควบคุมคนอื่น ๆ ทั้งด้านความคิด และการกระทำ

3. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

5. ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าเอกสารของการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อดังนี้

1. สภาพทั่วไปของโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจในองค์การ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูผู้สอน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

โรงเรียนระยองวิทยาคม (2559) เกิดจากการรวมโรงเรียนเก่า 2 โรงเรียนเข้าด้วยกัน คือ โรงเรียนระยองมิตรอุปถัมภ์ (ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2442) และ โรงเรียนสตรีระยอง “บุญศิริบำเพ็ญ” (ก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2463) โรงเรียนระยองวิทยาคม ก่อตั้งเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2514 เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการได้พิจารณาเห็นสมควรที่จะปรับปรุงการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้เหมาะสม สะดวกในการจัดสรรอัตราครูและงบประมาณ เพื่อการบริหารงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงได้ประกาศรวมโรงเรียนทั้ง 2 โรงเรียนดังกล่าวเข้าด้วยกัน บนเนื้อที่เดิมของโรงเรียนระยองมิตรอุปถัมภ์นั่นเอง โดยมี นายกนก จันขจร เป็นอาจารย์ใหญ่คนแรก ส่วน โรงเรียนสตรีระยองบุญศิริบำเพ็ญ ปัจจุบันเป็นที่ตั้งของโรงเรียนอนุบาลระยอง

โรงเรียนระยองวิทยาคม เป็นโรงเรียนแบบสหศึกษา โดยจัดการเรียนการสอน ทั้ง 2 ระดับ ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย เมื่อปีการศึกษา 2517 กรมสามัญศึกษาได้พิจารณาคัดเลือกให้โรงเรียนระยองวิทยาคม เป็นโรงเรียนอยู่ใน โครงการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค (ค.ม.ภ.) รุ่นที่ 1 และเริ่มใช้หลักสูตร ค.ม.ภ. ตั้งแต่ปีการศึกษา 2517 เป็นต้นมา จากการที่โรงเรียนระยองวิทยาคม เข้าอยู่ใน โครงการปรับปรุงดังกล่าว

ทำให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุนให้มีอาคารเรียน โรงฝึกงาน ครัวภัณฑ์อุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนบุคลากรมากขึ้น ทำให้โรงเรียนระยองวิทยาคมเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่โรงเรียนหนึ่ง จากนั้นโรงเรียนก็เจริญก้าวหน้ามาเป็นลำดับ ได้รับความนิยมนักปกครองและประชาชนทั่วไป ส่งบุตรหลานเข้าศึกษาเล่าเรียน ทั้งนี้เพราะโรงเรียนได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดีจาก สมาคมศิษย์เก่าระยอง มีตรูปถัมภ์ สมาคมผู้ปกครองและครูระยองวิทยาคม คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานฯ ตลอดจนมูลนิธิต่าง ๆ และจากข้าราชการ พ่อค้าประชาชนชาวระยอง

ปัจจุบัน โรงเรียนระยองวิทยาคม มีเนื้อที่ประมาณ 48 ไร่ 1 งานเศษ บริเวณทั่วไป ได้รับการตกแต่งสวยงามร่มรื่น มีอาคารเรียนถาวร 6 หลัง โรงฝึกงาน 6 หลัง โรงยิม 1 หลัง หอประชุมเอนกประสงค์ 2 หลัง อาคารกิจกรรมห้องเรียนสีเขียว 1 หลัง บ้านพักครูเดี่ยว 11 หลัง บ้านพักครู 8 หน่วย 1 หลัง ส้วมนักเรียน 4 หลัง บ้านพักนักรักษาการโรง 5 หลัง นอกจากนี้ บริเวณโรงเรียน ยังประกอบด้วย สวนพุทธศาสน์ สวนวรรณคดี สวนกาญจนาภิเษก ศูนย์สุขภาพ สนามฟุตบอล สระว่ายน้ำ ศาลาไทย อาคารประชาสัมพันธ์ หอพระพุทธรูป ศาลา 100 ปี ระยองวิทย และปัจจุบันเรามีอาคารเอนกประสงค์ 4 ชั้น พร้อมโรงอาหารใหม่ ซึ่งเปิดใช้แล้วในปีการศึกษา 2552 เรียกว่าอาคาร 109 ปี ระยองวิทย

วิสัยทัศน์ (Vision)

โรงเรียนระยองวิทยาคมมีคุณภาพการศึกษาเทียบเคียงมาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย ภายในปีการศึกษา 2561

พันธกิจ (Mission)

ส่งเสริมพัฒนานักเรียนและบุคลากรให้มีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล ดำรงตนบนพื้นฐานของความเป็นไทยตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ (Goal)

1. นักเรียนมีศักยภาพของความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก (World citizen)
2. โรงเรียนบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (Quality system management) เทียบเคียงมาตรฐานสากล (World-Class standard)
3. โรงเรียนมีหลักสูตร รูปแบบ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีคุณภาพเป็นไปตามศักยภาพและความสามารถของผู้เรียน
4. โรงเรียนมีภาคีเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ และโรงเรียนร่วมพัฒนาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจในองค์กร

อำนาจที่เกิดขึ้นในองค์กรสามารถเป็นเครื่องบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้นักปรัชญาและนักวิชาการ ได้พยายามอธิบายว่า ทำไมคนเดียวจึงสามารถควบคุมกลุ่มคนหรือบุคคลอื่นได้คำตอบที่ได้รับคือ “อำนาจ” หรือ “Power” (Stogdil, 1974, p. 275) ซึ่งอำนาจในที่นี้หมายถึง อำนาจทางสังคม นั่นก็คืออำนาจเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมและมีอยู่ในความสัมพันธ์ทางสังคมทุกชนิด นอกจากว่าพลังอำนาจไม่ว่าจะเป็นไปในลักษณะใดก็ตามย่อมมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่และการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในสังคมอยู่ตลอดเวลาอำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานในองค์กรย่อมเกี่ยวข้องกับคนเป็นจำนวนมากผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้ผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตามซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1961, p. 263) ว่าบุคคลที่จะทำงานได้ทั้งหมดขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ แต่ต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่นทำงานเพื่อองค์กรผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจ ฉะนั้นอำนาจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้นำ ส่วนการใช้อำนาจอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำแต่ละคน

ความหมายของอำนาจ (Power)

ความหมายของอำนาจคำว่า “อำนาจ” ได้มีผู้ให้คำนิยามไว้หลาย ๆ ทางด้วยกัน ดังนี้ French and Raven (1968, p. 259) กล่าวถึงอำนาจว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทศนคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ คำนิยาม และอื่น ๆ

Schein (1965, pp. 13-14) ได้ให้นิยามของคำว่าอำนาจไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ทำให้คนอื่น หรือกลุ่มอื่นเปลี่ยนแปลงให้ทำที่หรือวิถีชีวิตได้

Weber (1974, p. 152) กล่าวว่า อำนาจ คือ ความเป็นไปได้ในเขตของสังคมที่คนคนหนึ่ง จะทำงานให้ลุล่วงโดยปราศจากการต่อต้าน

Knezevich (1984, pp. 27-28) ให้ความหมายของอำนาจว่า คือ การที่บุคคลหนึ่งทำการตัดสินใจที่มีผลบังคับให้บังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของส่วนรวม

Yukl (1994, p. 18) ได้ทำการศึกษา การใช้อำนาจของ French and Raven แล้วได้ให้คำนิยามของคำว่า “อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการชักจูงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ หรือพฤติกรรมในทิศทางที่ต้องการ

วันเพ็ญ รูปอินทร์ (2556, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของคำว่า “อำนาจ” ไว้ว่า อำนาจเป็นศักยภาพของบุคคลหนึ่งที่จะชักจูงให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ไปในทิศทางที่ตนต้องการนั่นคือ บุคคลใดก็ตามเมื่อมีอำนาจมากเท่าใดก็ยิ่งมีความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมรับ และปฏิบัติตามตนมากเท่านั้น

อภิญาลักษณ์ คนชม (2557, หน้า 14) สรุปความหมายของอำนาจไว้ว่า อำนาจเป็นความสามารถในการแสดงออกถึงศักยภาพของบุคคลหนึ่งที่จะชักจูง หรือมีอิทธิพลทำให้เกิดพฤติกรรมบางอย่างกับบุคคลอื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มคนอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความคิด ทศนคติ เป้าหมาย ความต้องการ และค่านิยมของบุคคลอื่น ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งตามที่ต้องการ การใช้อำนาจอาจจะใช้กับบุคคลเป้าหมายโดยตรงหรือทางอ้อมก็ได้

จากความหมายของคำว่า “อำนาจ” ดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของผู้กระทำที่มีอิทธิพลต่อผู้ถูกกระทำให้กระทำการบางสิ่งเพื่อเป้าหมายที่ผู้กระทำกำหนดไว้ โดยผู้กระทำไม่ต้องลงมือกระทำการเอง

แหล่งที่มาของอำนาจ

นักวิชาการได้นำเสนอแหล่งที่มาของอำนาจไว้หลากหลาย โดยในที่นี้ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวคิดที่ได้รับการยอมรับในวงการบริหาร ได้แก่

French and Raven (1968, pp. 259-270) แบ่งประเภทของอำนาจตามแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. อำนาจการให้รางวัล (Reward power) เป็นอำนาจของบุคคลที่เกิดจากการที่บุคคลหรือกลุ่มคนยอมรับอำนาจมาก บุคคลอื่นเพื่อที่จะทำให้ตนเองได้รับสิ่งตอบแทนจากการยอมรับนั้น สิ่งตอบแทนดังกล่าวเป็นรางวัล ผลตอบแทน หรือความดีความชอบจากผู้ที่มีอำนาจนั้น การให้โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นต้น อำนาจในลักษณะดังกล่าวจึงเรียกว่าเป็นอำนาจให้ผู้อื่นก็ได้

อำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่ผู้นำให้แก่ผู้ตามที่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบขององค์กร หรือการปฏิบัติตามคำร้องขอของผู้นำ มีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

- 1.1 การยอมรับปฏิบัติตามนั้นสามารถตรวจสอบได้
- 1.2 คำสั่งของผู้นำสามารถนำมาสู่การปฏิบัติตามได้
- 1.3 รางวัลที่ผู้นำจัดสรรให้ต้องเป็นตามความต้องการของผู้ตาม
- 1.4 ผู้นำต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีอำนาจในการให้รางวัลอย่างแท้จริง
- 1.5 คำสั่งหรือคำร้องขอของผู้ตามเป็นไปตามความชอบธรรม

2. อำนาจการบังคับ (Coercive power) เป็นแหล่งอำนาจที่ตรงข้ามกับแหล่งอำนาจการให้รางวัล เรียกว่า อำนาจการให้รางวัลเชิงลบ อำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่บุคคลกลุ่มเป้าหมายยอมรับปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการต้องถูกลงโทษจากผู้มีอำนาจ เรียกว่า เป็นอำนาจให้โทษก็ได้

แหล่งอำนาจประเภทนี้มาจากการก่อให้เกิดความเกรงกลัว ทำให้จำต้องยอมปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนอาจต้องได้รับโทษหรือผลร้ายตามมา เช่น การตำหนิ การลดค่าจ้าง การลดตำแหน่ง การตัดเงินเดือน การให้พ้นจากงาน ผลของความกลัวนี้ทำให้ทุกคนต้องปฏิบัติตามขององค์กรอย่างเต็มที่ แม้ว่าจะไม่เต็มใจก็ตาม อำนาจจากการบังคับจึงเป็นอำนาจที่มักก่อให้เกิดผลงานได้ในเวลาที่รวดเร็ว แต่มักเป็นผลงานที่ไม่ยั่งยืน และมักจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ผูกพันกับองค์กร

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลยอมปฏิบัติตาม เนื่องจากยอมรับว่า ผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่ง และจะต้องปฏิบัติตามไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากผู้มีอำนาจได้รับการรับรองอำนาจนั้นด้วยกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องอำนาจตามกฎหมาย มักจะติดตามมากับการดำรงตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการ จึงเรียกว่า อำนาจอย่างเป็นทางการ (Formal authority) แต่ในบางสถานการณ์และสภาพสังคมที่เอื้ออำนวย อำนาจตามกฎหมายเกิดจากที่ผู้ตามยอมรับในอำนาจของผู้นำ ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเป็นจารีต ประเพณี ดังนั้น แม้ว่าจะไม่ปรากฏกฎหมาย ระเบียบที่บัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษรก็ยอมรับได้ว่าเป็นอำนาจตามกฎหมายในลักษณะของกฎหมายจารีต (Traditional legitimate) จึงได้กล่าวไว้ว่า อำนาจตามกฎหมายมีที่มาจาก

3.1 ค่านิยม วัฒนธรรม จารีตประเพณีองค์กรให้การยอมรับ และถือปฏิบัติ

3.2 โครงสร้างทางสังคม เช่น การยอมรับในระดับชั้นของบังคับบัญชา

การเคารพระบบอาวุโส เป็นต้น

4. อำนาจจากการอ้างอิง (Referent power) เป็นอำนาจที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลให้การยอมรับต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่ตนให้ความเลื่อมใส ศรัทธา และชื่นชมในคุณงามความดี และความมีบารมี เป็นที่ยกย่องได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไป ด้วยการอ้างอิงถึงบุคคลนั้น เพื่อให้คนอื่นเกิดความน่าเชื่อถือ หรือยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำว่าถูกต้องเหมาะสมไปด้วย เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการทำหน้าที่หน้าห้องของผู้บริหารระดับสูง จะได้รับการยอมรับจากบุคคลที่มาติดต่อราชการสูงกว่าเจ้าหน้าที่ธุรการในระดับเดียวกันที่ปฏิบัติหน้าที่งานธุรการตามปกติ บุคคลที่ขาดอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งมักถ่ายทอดภาพกับผู้บริหารระดับสูง หรือนักการเมืองระดับชาติ และนำไปติดไว้ในที่เปิดเผยในห้องรับแขก เป็นต้น นอกจากนี้อำนาจจากการอ้างอิงจะเป็นผลมาจากรากฐานทางสังคม เช่น บุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูงตามไปด้วยสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมมักเป็นที่เคารพ ยำเกรงจากบุคคลอื่น ตลอดจนบุคลิกภาพ ได้แก่ พฤติกรรมทางกายภาพ อารมณ์ จิตใจ สังคม อุปนิสัย ที่เป็นที่ต้องการของบุคคลอื่นก็เป็นแหล่งอำนาจจากการอ้างอิงได้ เนื่องจากทำให้บุคคลอื่นอยากร่วมงาน เกิดความเลื่อมใส ศรัทธา เชื่อมั่นในที่สุด

4.1 อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่บุคคล หรือกลุ่มคน ให้การยอมรับต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่คนให้ความเชื่อถือว่าคุณนั้นทรงความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงาน หรือวิชาการสาขาเฉพาะ สามารถเป็นที่พึ่งของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่น ได้อำนาจจากความเชี่ยวชาญจึงเป็นอำนาจที่เกิดจากความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ในสังคมทั่วไป การได้รับการยอมรับในความเชี่ยวชาญของบุคคลเริ่มต้นจากการยอมรับ ในประกาศนียบัตร ปริญญาบัตร ซึ่งเป็นเครื่องชี้ว่าคุณคนนั้นมีความรู้ ความสามารถเป็นสิ่งแรก และผู้นำจะได้รับการยอมรับอย่างแท้จริงเมื่อผู้นำสามารถแสดงพฤติกรรมได้สอดคล้องกับ ความคาดหวังของผู้ตามได้อย่างเหมาะสม จึงเป็นอำนาจที่มีผลมาจากความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญผสมผสานกับทักษะของผู้นำที่แสดงออกต่อบุคคลที่เป็นผู้ตาม ดังนั้น ในการสร้างอำนาจ จากความเชี่ยวชาญ ผู้นำสามารถสร้างได้โดยการสร้างการยอมรับของผู้ตาม เช่น การวาง ประกาศนียบัตร ปริญญาบัตรที่ได้จากการศึกษาอบรม การวางโล่รางวัลที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ในจุดที่ทำให้บุคคลอื่นได้สังเกตเห็นได้อย่างเปิดเผย และต้องแสดงพฤติกรรมที่มุ่งเน้นรักษา ความน่าเชื่อถือ (Maintain credibility) ไว้อย่างมั่นคง แสดงออกถึงความมั่นใจในสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะวิกฤต (Act confident and decisive in crisis) และหาความรู้ใหม่ ๆ ทั้งในสาขาวิชาชีพของตนและความรู้ทั่วไปให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นต้น

Weber (1947, pp. 328-332) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ อำนาจ และกล่าวถึงแหล่งที่มา ของอำนาจ ได้ดังนี้

1. อำนาจตามกฎหมาย (Legal power) เป็นอำนาจที่มีพื้นฐานของกฎหมายกำหนด ไม่ผูกพันกับตัวบุคคลหรือตำแหน่ง กล่าวคือ สามารถขยายไปสู่บุคคล และตำแหน่งเฉพาะ ตามที่กฎหมายระบุ และภายในขอบเขตหน้าที่ในหน่วยงานเท่านั้น
2. อำนาจตามประเพณี (Traditional power) เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานความเชื่อ ในความศักดิ์สิทธิ์ของสถานภาพบุคคล ซึ่งได้ใช้อำนาจมาในอดีต เป็นอำนาจที่เป็นมรดกตกทอด มาจากประเพณีค่านิยมจากอดีต
3. อำนาจบารมี (Charismatic power) เป็นอำนาจที่ได้รับการยกย่องบูชาหรือความนับถือ ในตัวบุคคลเป็นพิเศษจากลักษณะที่ดีในตัวเขาเป็นเรื่องของทัศนคติ หรือการยอมรับเฉพาะบุคคล เช่น บุคลิกภาพของบุคคลแล้วเกิดเป็นค่านิยมปกติร่วมกันภายในกลุ่ม

Sharp (1973, pp. 11-12) ได้เสนอว่าที่มาของอำนาจ คือ

1. อำนาจหน้าที่ (Authority) คือ สิทธิที่จะออกคำสั่ง หรือนำคนอื่น ๆ ให้คนอื่นทำตาม โดยยอมรับอย่างไม่มีข้อโต้แย้งได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นผู้มีอำนาจเหมือน (Superior) ซึ่งอำนาจหน้าที่เป็นที่มาสำคัญของอำนาจ

2. ความรู้ความสามารถ (Skills and Knowledge)

3. ทรัพยากรทางวัตถุ (Material resources) หมายถึง การที่ผู้ปกครองสามารถคุมทรัพย์สิน ทรัพยากรธรรมชาติ เงิน ระบบเศรษฐกิจ การสื่อสาร การคมนาคม สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดขอบเขตของอำนาจ ถ้าผู้ปกครองสามารถควบคุมสิ่งเหล่านี้ได้มาก ก็จะมีขอบเขตอำนาจกว้างขวางด้วย

1. ปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ทศนคติต่ออุดมการณ์ หรือ อุดมคติของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีอำนาจ และคนอื่น ๆ

2. การลงโทษ (Sanction) คือ การลงโทษผู้ที่ต่อต้านหรือมีความเห็นขัดแย้งต่อผู้นำ การลงโทษเป็นการบังคับผู้ไม่เชื่อฟังให้ยอมรับในอำนาจอาจเป็นการลงโทษที่รุนแรงหรือไม่รุนแรงก็ได้

Hoy and Miskel (2001, pp. 225-226) ได้สรุปผลจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจ 5 แหล่ง คือ

1. อำนาจอ้างอิง (Referent power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับจากการอ้างอิงบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด เพื่อให้คนอื่นเกิดความเชื่อถือหรือยอมรับตามด้วย

2. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับจากความรู้ความสามารถของผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญในงานหรือวิชาการสาขาเฉพาะนั้น ๆ ความสำเร็จของการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญจะมีเกิดขึ้นเมื่อผู้นำได้แสดงให้เห็นความเชี่ยวชาญและประโยชน์ของความเชี่ยวชาญของผู้นำอยู่เสมอ

3. อำนาจกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมรับปฏิบัติเนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่ง และจะต้องยอมรับปฏิบัติตาม ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อำนาจตามกฎหมายมักจะติดมากับกรดำรงตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการ

4. อำนาจการให้รางวัล (Reward power) เป็นอำนาจที่ผู้นำทุกองค์การนิยมใช้มากที่สุด ในการให้ลูกน้องปฏิบัติตามเป็นการยอมรับทำตาม เนื่องจากต้องได้รับผลตอบแทน หรือ ความดีความชอบอำนาจให้รางวัลจะเกิดได้สูงมากถ้าการร้องขอนั้นมีทางเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และรางวัลมีคุณค่าพอสำหรับแรงจูงใจ

5. อำนาจบังคับ (Coercive power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมรับหรือทำตามเพื่อพยายามหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษจากผู้ใช้อำนาจ

สมุทร ชำนาญ (2559, หน้า 66-67) ได้สรุปไว้ว่า อำนาจทั้ง 5 แหล่ง ผู้นำโดยทั่วไปสามารถสร้างให้เกิดขึ้นในตัวเองได้ ส่วนผู้นำคนใดจะมีมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ กัน และผลที่เกิดจากการใช้อำนาจของบุคคลนั้นจะส่งผลโดยตรงต่อผู้ตามหรือสมาชิกในองค์การ

ตามฐานอำนาจเหล่านี้ก็จะให้ผลลัพธ์แตกต่างกันดังที่ Hoy and Miskel (2001, pp. 225-226) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้นำในการสร้างอิทธิพลและการเกิดปฏิกิริยาโต้ตอบ หรือต่อต้านการใช้อำนาจสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 การใช้อำนาจของผู้นำในการสร้างอิทธิพล และการเกิดปฏิกิริยาโต้ตอบ หรือต่อต้านการใช้อำนาจ (สมุทร ชำนาญ, 2559, หน้า 67)

ชนิดของอำนาจ	การแสดงออกที่เป็นไปได้ (Probable subordinate responses to power)		
	ทำตามด้วยความเต็มใจ (Commitment)	ทำตามด้วยความจำยอม (Simple compliance)	ต่อต้าน (Resistance)
อำนาจการอ้างอิง	***	**	*
อำนาจความเชี่ยวชาญ	***	**	*
อำนาจตามกฎหมาย	**	***	*
อำนาจการให้รางวัล	**	***	*
อำนาจจากการบังคับ	*	**	***

หมายเหตุ *** เป็นไปได้มาก

** เป็นไปได้น้อย

* เป็นไปได้น้อยที่สุด

นักวิชาการของไทยหลายท่านได้กล่าวถึง แหล่งที่มาของอำนาจ เช่น อรุณ รักธรรม (2540, หน้า 56-70)

1. หน้าที่ปฏิบัติ หน้าที่ที่ปฏิบัติยอมแสดงถึงการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น หน้าที่ที่ปฏิบัตินั้นเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมให้บุคคลมีอำนาจด้วย
2. จำนวนสมาชิกที่ทำงานด้วยอำนาจนั้น ย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับจำนวนสมาชิก หรือเราเรียกว่า “บริวาร” มากน้อยที่ร่วมทำงานอยู่ด้วยกัน
3. คบค้าสมาคมกับบุคคลประเภทใด การคบค้าสมาคม หรือการคบเพื่อน บุคคลที่มีอำนาจ เราย่อมจะมีอำนาจชนิดนั้น ๆ ไปด้วยในบางครั้งซึ่งแล้วแต่ชนิดขององค์การ งานหรือสิ่งที่เรากำลังคิดต่อสัมพันธ์ด้วย เป็นกรณี ๆ ไป ซึ่งย่อมต้องมีอำนาจมากน้อย ตามสมาคมนั้น ๆ บุคคลนั้น ๆ และเรื่องต่าง ๆ ตามที่พิจารณาด้วย

1. บุคลิกลักษณะ บุคลิกลักษณะของบุคคลแต่ละคนมีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะผู้ที่คือนักปกครอง นักบริหาร หัวหน้าหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หรือผู้ที่หวังจะก้าวหน้าในตำแหน่งการบริหาร ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีถือว่าเป็นผู้ได้เปรียบหรือถ้าไรระยะแรก จะเป็นผู้ที่นำเคารพนับถือ นำเคารพ นำเลื่อมใสต่อบุคคลที่พบเห็น โดยมิต้องมีการพุดจาสนทนาแต่ประการใด

2. มนุษยสัมพันธ์ มนุษย์ต่อมนุษย์มีความสัมพันธ์กัน เป็นปัจจัยแรกที่ติดต่อกัน เป็นเรื่องของคนต่อคน มนุษยสัมพันธ์นับเป็น “อำนาจภายใน” หรือ “สิทธิอำนาจ” ซึ่งเป็นสมบัติส่วนตัวของบุคคลนั้นตลอดไปไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด หรือทำหน้าที่เป็นประชาชนธรรมดา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ “การชนะจิตใจคน” ได้ต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งในทัศนะคติของมนุษยสัมพันธ์ย่อมเปรียบเสมือน “อำนาจ” นั่นเอง

3. ชนิดของการใช้ บางครั้งอำนาจได้มาจากของที่ใช่ และอาจรวมถึงฐานะทางเศรษฐกิจ สัญลักษณ์ของฐานะ หรือตำแหน่งทางสังคม อาจพิจารณาได้ดังนี้ ตำแหน่งงาน เงินเดือน เสื้อผ้าที่ใส่ ขนาดหรือหน่วยงาน รวมกระทั่งขนาดและที่ตั้งของโต๊ะทำงาน ที่สำหรับจอดรถ ชนิดของรถ เลขานุการ มีห้องส่วนตัวหรือไม่ เครื่องเฟอร์นิเจอร์ต่าง ๆ เช่น พรม รูปภาพต่าง ๆ โต๊ะ ฯลฯ รวมทั้งบ้านที่อยู่อาศัยซึ่งการใช้ของดีมีราคาแพงกว่าย่อมมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นที่ใช้ของราคาถูก

4. การควบคุมทรัพยากร รวมตลอดจนการควบคุมข้อมูลวัสดุต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงาน และทรัพยากรอื่น ๆ การควบคุมทรัพยากรย่อมหมายถึง การมีอำนาจ หรือคนที่มีทรัพยากรสมบัติมาก ที่ดินหลายร้อยไร่ รถยนต์หลายคัน ย่อมเป็นที่มาของบริวาร และอำนาจ

5. ประเพณี ผู้ที่อยู่ใต้อำนาจยอมรับนับถือผู้มีอำนาจในลักษณะของตัวบุคคล ซึ่งได้อำนาจหรือตำแหน่งนั้น ๆ มาตามระเบียบประเพณีมากกว่าการยอมรับนับถือเพราะเกณฑ์ นอกนั้นยังรวมถึงระบบอาวุโส ระยะเวลาที่อยู่ขึ้นมา คนไทยถูกอบรมสั่งสอนให้มีความเคารพ เชื้อพียง และยำเกรงผู้อาวุโสเสมอมายากที่จะปฏิเสธได้ เช่น ลูกเชื้อพียงพ่อแม่เชื้อพียงพี่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นอำนาจอย่างหนึ่งในทางประเพณีนิยม

6. ความยุติธรรม หรือไม่ยุติธรรม เป็นการยึดมั่นในคุณธรรม มีความยุติธรรม และให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน ความเป็นผู้มีน้ำใจ มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเมตตากรุณา

รสสุคนธ์ พหลเท (2546, หน้า 103-105) ได้กล่าวถึง แหล่งที่มาของอำนาจไว้ว่า อำนาจมาจากสิ่งต่อไปนี้

1. อำนาจมาจากรากฐานทางเศรษฐกิจ และสังคม สังคมไทยยอมรับผู้มีฐานะ หรือผู้มีเงินเป็นอันมาก เงิน หรือทรัพย์สินสมบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจดี และเมื่อฐานะทางเศรษฐกิจดี ฐานะทางสังคมดีจะตามมา ผู้บริหารหากมีฐานะดีมักจะทำให้การบริหารเป็นไปได้ ด้วยความราบรื่นไม่เคอะร้อน เนื่องจาก ภาษีสังคมแพงกว่าคนธรรมดา อำนาจชนิดนี้จะขึ้นอยู่กับคนแต่งกายดี มีรถส่วนตัวใช้ ร่ำรวย มีบ้านหลังใหญ่ ครอบครัวยุคใหม่มีสุข
2. อำนาจที่เกิดจากความจริงใจ ความจริงใจช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดี เกิดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งจะดูได้จากการเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์ การร่วมทุกข์ร่วมสุข ความจริงใจ จะช่วยยึดเหนี่ยวนำใจคนไว้ได้
3. อำนาจเกิดจากการยึดมั่นในศาสนา หรือคุณธรรม ศาสนาพุทธได้หยั่งรากลึกกลง ในหัวใจคนไทยมาเป็นระยะเวลาานาน ผู้ที่ปฏิบัติตนอยู่ภายใต้คำสอนของพระพุทธศาสนา ก็เท่ากับหัวใจคนไว้ได้
4. อำนาจจากขนบธรรมเนียมประเพณี และค่านิยมในสังคมนั้น ๆ สังคมไทย เป็นสังคมที่มีประวัติอันยาวนาน ย่อมมีการยึดถือแนวทางการปฏิบัติสืบทอดกันมา การปฏิบัติตน ผิดจากขนบธรรมเนียม สังคมจะลงความเห็นว่าผิด และยิ่งสังคมไทยค่อนข้างจะเป็นสังคมที่ จัดอยู่ในพวกอนุรักษนิยมด้วยแล้ว อำนาจจากการยึดถือขนบธรรมเนียมประเพณี จึงมีความหมาย มากขึ้น และเนื่องจากสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปค่านิยมต่าง ๆ จึงแปรเปลี่ยนเวียนเข้ามา ในแต่ละสภาพการณ์การกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยมของคนส่วนใหญ่ย่อมเป็นการตัดปัญหา หึ่งปวง
5. อำนาจการเมืองในองค์กร มีการใช้อำนาจการเมืองทั้งอำนาจการเมืองภายนอก และอำนาจการเมืองภายในองค์กร คือ ทำอย่างไรคนหนึ่งจึงจะก้าวหน้าเลยคนอื่น ๆ ในองค์กร แต่ในลักษณะหนึ่ง คือ การที่ทำอะไรจึงจะได้อำนาจนั้นขึ้นมา เช่น การขัดแย้งปิดฉาก การตัดบันไดหนี
6. อำนาจการรู้สถานการณ์และปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์เป็นคู่มือ ประกอบด้วยเสมอ เทคนิคการใช้อำนาจให้เข้ากับสถานการณ์ ช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่ออำนาจที่ใช้ การใช้อำนาจโดยไม่ดูสถานการณ์ ยากนักที่จะถึงวัตถุประสงค์ของงาน อย่างมีประสิทธิภาพการตัดสินใจ โดยยึดความเห็นส่วนตัว ค่านิยม หรือหลักตายตัว มีแต่จะก่อให้เกิดความผิดพลาดง่าย
7. อำนาจเกิดจากการรับปัญหาล่วงหน้า โดยการทำนายอย่างมีระบบระเบียบในสังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การตัดสินใจ โดยใช้หลักเกณฑ์หรือสูตรสำเร็จเก่า ๆ ไม่ได้ผล ต่อไปการแก้ปัญหาจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัญหาที่ละปัญหาสุดแล้วแต่ว่าปัญหานั้นจะเกิดขึ้นเมื่อไหร่

เวลาใดองค์ประกอบของกาลเวลา และสถานที่ที่มีความสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณา แต่เนื่องจากการแก้ปัญหาไปตามสถานการณ์อย่างกะทันหันหยาบไม่รอบคอบผิดพลาดง่าย จึงจำเป็นต้องมีการทำนายว่าปัญหาเกิดอย่างไร ที่ใดบ้าง แม้การทำนายว่า จะเกิดอย่างไร เวลาใด ทำนายไม่ได้ แต่อย่างน้อยก็ช่วยให้มองเห็นเหตุการณ์ในอนาคตได้บ้าง

ฐานของอำนาจ

อำนาจมีความสัมพันธ์กับการบริหารองค์การ ซึ่งเป็นสถาบันที่มีความสลับซับซ้อน ในส่วนที่สมาชิกของสถาบันแสดงความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่จะถูกมองอำนาจ โดยผู้บริหาร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเด็นต่าง ๆ 3 ประการ คือ

1. ลักษณะของอำนาจนั้น
2. จำนวนบุคคลที่สถานภาพบ่งบอกอำนาจหน้าที่ที่จะใช้อำนาจ
3. ฐานอำนาจที่สามารถเต็มใจที่จะตอบสนองได้

ฐานหรือแหล่งที่เกิดของอำนาจที่เป็นรู้จัก และนำไปใช้อย่างแพร่หลาย หรือฐานอำนาจของ French and Raven (1968, pp. 150-167) ได้เสนอฐานหรือแหล่งที่เกิดอำนาจไว้ 5 ฐาน คือ

1. อำนาจการให้อำนาจ หรืออำนาจผลตอบแทน (Reward power) เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทนบุคคลอื่น สำหรับความสำเร็จของงาน และเชื่อว่า การยอมรับปฏิบัติตามจะนำไปสู่การให้รางวัลด้วยวิธีการขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือยกย่องสรรเสริญ

2. อำนาจบังคับ หรืออำนาจให้ผู้อื่นให้โทษ (Coercive power) เกิดจากความกลัวผู้บริหารที่มีอำนาจสูงหรือที่สามารถให้ผู้อื่นให้โทษสูง สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษตามเกณฑ์ หรือระเบียบวินัย เช่น การว่ากล่าวตักเตือน ภาคทัณฑ์ หรือไล่ออก

3. อำนาจตามกฎหมาย หรืออำนาจชอบธรรม (Legitimate power) เกิดจากตำแหน่งที่ผู้บริหารครองอยู่ตามปกติ ถ้ามีตำแหน่งสูงขึ้นเท่าใด อำนาจตามกฎหมายก็มีมากขึ้นเท่านั้น ผู้บริหารที่มีอำนาจตามกฎหมายมาก สามารถมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาฟังปฏิบัติตามเพื่อให้การละเมิดต่อกฎหมาย

4. อำนาจบารมี (Reference power) เกิดจากลักษณะพิเศษของผู้บริหาร เป็นอำนาจที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเอาแบบอย่างพฤติกรรมผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิง หรืออำนาจบารมีสูงจะเป็นที่รักใคร่นับถือของบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากบุคลิกลักษณะการชอบพอ การนับถือ ยกย่อง ซึ่งเป็นอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) เกิดจากผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญทักษะและความรู้จะได้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับการยอมรับนับถือสิ่งเหล่านี้ ทำให้มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับทำตามเพราะเชื่อว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถเหนือตน

Peabody (1962, pp. 463-472) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ฐานอำนาจ และได้ทำการจัดกลุ่มของฐานอำนาจ เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ฐานอำนาจที่เป็นกฎหมาย (Legitimacy) ขอบบังคับ หรือกฎเกณฑ์ กำหนดอำนาจให้แก่ตำแหน่งงานนั้น ๆ เป็นอำนาจที่จะออกคำสั่ง และทำให้เกิดความเชื่อฟัง
2. ฐานอำนาจตามตำแหน่ง (Position) ในแต่ละองค์การย่อมมีการแบ่งสายงาน การบังคับบัญชา (Hierarchy) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบได้ทันทีว่าขึ้นตรงต่อใคร และใครมีอำนาจที่จะสั่งการได้ ใครเป็นผู้มีอำนาจในการให้รางวัล ลงโทษ บุคคลที่อยู่ในที่สามารถจะคลบบันดาลสิ่งปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชาจัดให้เป็นผู้ใช้อำนาจในแง่นี้ด้วย
3. ฐานอำนาจอยู่ที่ตัวบุคคล (Person) เป็นลักษณะที่เป็นตัวของตัวเอง อาจเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นคนดีมีคุณธรรม คนอื่น ๆ จึงให้ความเคารพนับถือ จัดเป็นอำนาจบารมีที่มีเฉพาะเป็นคน ๆ เท่านั้น

4. ฐานอำนาจอยู่ที่ความสามารถเฉพาะบุคคล (Competence) ไม่จำกัดเฉพาะที่สายการบังคับบัญชาแต่อย่างใด เช่น ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ

การศึกษาเรื่องฐานอำนาจ ในสมัยหลัง Raven and Kruglanski (1975, p. 177) ได้เสนอฐานอำนาจที่ 6 ซึ่งได้แก่ อำนาจข่าวสาร (Information power) ซึ่งอำนาจข่าวสารนี้เกิดจากผู้บริหารที่มีความรู้ข่าวสาร หรือรายละเอียดข่าวสารที่มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการข่าวสารนี้หรือต้องการเรียนรู้สิ่งเหล่านี้

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ฐานอำนาจ หมายถึงแหล่งที่เกิดของอำนาจ ซึ่งเป็นพื้นฐานอย่างหนึ่งของการบริหารการใช้อิทธิพลและการจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือ

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการบริหารงาน โรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ การใช้อำนาจและอำนาจหน้าที่ ยากที่จะแยกแยะจากกัน ในทางปฏิบัติ แต่จะมีความแตกต่างระหว่างคำทั้งสองคำ ซึ่งสามารถช่วยให้เข้าใจได้ คือ แหล่งที่เกิดการแสดงออกและผลของอำนาจหน้าที่ เป็นสิทธิในการแสดงออก หรือต้องการให้คนอื่น ๆ แสดงออกในพฤติกรรมที่เป็นประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่ง Weber (1974, p. 148) ได้ให้คำจำกัดความว่า อำนาจหน้าที่ก็คือ ความยินยอมพร้อมใจของคน ซึ่งมีพื้นฐาน

มาจากความเชื่อว่า อำนาจหน้าที่เป็นเรื่องที่ถูกต้องตามกฎหมายในการที่จะให้ผู้นำที่ได้รับ การแต่งตั้งมา หรือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบังคับให้ผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกับ ผู้นำหรือผู้บริหารได้ Barnard (1979, p. 3) ให้ความเห็นว่า อำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งของ บุคคลและสิทธิในการบังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ๆ การใช้อำนาจในความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษา บางครั้งมาจากความเกี่ยวพันกับอำนาจหน้าที่และตำแหน่ง ในด้านการบังคับ บัญชาในสถานศึกษา ประเภทของอำนาจที่ผู้บริหารใช้ในสถานศึกษา อำนาจมีความสำคัญต่อ องค์กร และการใช้อำนาจ อาจก่อให้เกิดผลเสียได้ ผู้บริหารจึงควรตระหนัก ทำความเข้าใจ และบริหารในการใช้อำนาจในการบริหาร

การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้อำนาจทางสังคม ในการบริหาร เพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและงานนั้น ๆ ดำเนินไปด้วยดีมีคุณภาพ และ มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรศึกษาวิธีการใช้อำนาจตามที่ French and Raven (1968, pp. 259-270) แบ่งประเภทของอำนาจตามแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) อำนาจการให้รางวัล (Reward power) 2) อำนาจบังคับ (Coercive power) 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) 4) อำนาจ อ้างอิง (Referent power) 5) อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert power) ตามแนวคิดของ Yukl (1989) ได้เสนอแหล่งที่มาของอำนาจเพิ่มขึ้น คือ 6) อำนาจข่าวสาร (Information power) และแนวคิดของ Hersey and Blanchard (1993, pp. 566-570) เสนอแหล่งอำนาจที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ 7) อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง (Connection power)

1. อำนาจการให้รางวัล (Reward power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชา รับรู้ว่าคุณสมบัติสามารถจะให้รางวัลแก่เขาได้ รางวัลในที่นี้อาจเป็น เงิน สิ่งของ โอกาส ความสะดวกในการทำงานหรือคำชมเชยก็ได้ ประสิทธิภาพของรางวัลนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของ บุคคลแต่ละคนด้วย หากสิ่งที่คุณสมบัติได้รับไม่สามารถตอบสนองความต้องการของเขาในขณะนั้น ได้ถือว่าเป็นผู้มีประสิทธิภาพไม่สูง ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาให้รางวัลนั้นสอดคล้องกับ ความต้องการของแต่ละบุคคลด้วย

อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัลนี้ นอกจากนั้นความแรงของอำนาจชนิดนี้ยังขึ้นอยู่กับ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าคุณสมบัติจะจัดหารางวัลที่ต้องการมาให้ได้ ด้วยในระบบราชการ ของไทยเรา การได้เงินเดือนขึ้นสองขั้น เป็นรางวัลที่มีประสิทธิภาพสูงมาก ดังนั้น ผู้บริหารคนใด ที่สามารถบันดาลสิ่งนี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ก็จะมีพลังอำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาคนนั้น มากทีเดียว ขอบข่ายของอำนาจอันเกิดจากการให้รางวัลนี้จะครอบคลุมทุกพฤติกรรม หรือทุกสภาพ ทางจิตวิทยาของบุคคลที่บุคคลรับรู้ ถ้ายอมทำตาม หรือเปลี่ยนแปลงไปแล้วจะได้รับรางวัล

ที่ต้องการ เช่น ครูรับรู้การมาทำงานแต่เช้าตรู่ แต่งกายดีและเหมาะสม แต่ไม่อาจเปลี่ยนพฤติกรรม การเลิกงานก่อนเวลา การดื่มสุราทุกเย็น หรือไม่อาจเปลี่ยนความต้องการหรือความคิดเห็น ของเขาได้ ทั้งนี้เพราะ ครูไม่รับรู้หรือไม่ทราบว่าการเปลี่ยนแปลงสิ่งเหล่านี้จะเป็นเงื่อนไข ทำให้ได้รับรางวัล ส่วนความคงทนของผลที่เกิดอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับกรณีที่ผู้บังคับบัญชารับรู้ ว่าถ้าหากคงไว้ซึ่งพฤติกรรมหรือสิ่งเหล่านี้ต่อไปแล้วจะได้รับรางวัลในอนาคต เช่น ตราบใดที่ครูรับรู้ ว่าการมาทำงานเช้าตรู่ การแต่งกายดี เหมาะสม จะทำให้ได้รับรางวัลในอนาคตพฤติกรรมนี้ จะคงอยู่ตลอดไป ถ้าครูเกิดรับรู้ว่าจะไม่ได้รับรางวัล เนื่องจากพฤติกรรมเหล่านั้นอีก พฤติกรรมนั้น อาจสูญไปได้ เว้นแต่เราจะยอมรับว่าพฤติกรรมที่เคยได้รับรางวัลนั้นเป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่า แม้ไม่ได้รับรางวัลก็จะรักษาไว้ อำนาจการให้รางวัลจึงเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารในการใช้ อิทธิพลต่อบุคคลกรด้วยการให้รางวัล สำหรับพฤติกรรมของบุคคลที่พึงประสงค์ ความเข้มของ พลังอาจขึ้นอยู่กับความประทับใจของบุคลากร รวมทั้งความมุ่งมั่นในการรักษารางวัลของผู้ได้รับ รางวัล

วารภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 5) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจของ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ตอบแทนเป็นรางวัลสำหรับปฏิบัติหรือคล้อยตาม ด้วยการให้ บำเหน็จความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ยกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือการให้เกียรติบัตร

นภัส จันทรทอง (2555, หน้า 11) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจของ ผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก ที่ให้ตอบแทนเป็นรางวัลสำหรับการปฏิบัติหรือคล้อยตาม ด้วยการให้บำเหน็จความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ยกย่องชมเชย ประกาศ เกียรติคุณหรือการให้เกียรติบัตร

ดวงพร ว่องสุนทร (2556, หน้า 7) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล หมายถึง ให้ประโยชน์ หรือรางวัลแก่ผู้อื่น เพื่อให้ประกอบคุณงามความดีต่อไป

ประกายเดือน ท้าวกัลยา (2557, หน้า 8) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือกำลังใจใน โอกาสการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมปละสนับสนุนให้ก้าวหน้า การให้เงิน สิ่งของ สวัสดิการในการทำงาน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานรวมถึงการยกย่องสรรเสริญและชมเชย

สรุปได้ว่า อำนาจการให้รางวัลหมายถึงอำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้ผลตอบแทน เป็นรางวัลหรือกำลังใจ เช่น โอกาสการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น ส่งเสริม และสนับสนุน ให้ก้าวหน้า การให้เงิน สิ่งของ สวัสดิการในการทำงาน รวมถึงยกย่องสรรเสริญ และชมเชย

2. อำนาจการบังคับ (Coercive power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชา รับรู้ว่า จะได้รับโทษตามที่ผู้บริหารขู่ไว้ ถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการความศักดิ์สิทธิ์ของ

อำนาจนี้ขึ้นอยู่กับกรณีที่ผู้ได้บังคับบัญชาทราบว่า โทษที่เขาจะได้รับจากการไม่ยอมทำตามนั้น สูงกว่าผลเสียที่เกิดขึ้นจากการยอมทำตามแค่ไหน เช่น พนักงานบริษัททราบว่า ถ้าเลิกทำงาน ก่อนเวลาแต่ละครั้งจะถูกตัดเงินเดือน 50 บาท ถ้าพิจารณาเห็นว่า การเลิกงานก่อนเวลาครั้งหนึ่ง ๆ จะทำให้ได้รับผลประโยชน์เป็นเงินถึง 500 บาท การข่มขู่ว่าจะตัดเงินเดือนแค่นั้นก็จะดู ไม่มีความหมาย หรือครุณ้อยซึ่งเป็นหัวใจของกลุ่มครุกลุ่มหนึ่งต้องการจัดคำสั่งของครุใหญ่ ที่ชอบด้วยเหตุผล เมื่ออยู่ต่อหน้าลูกสมุน ทั้ง ๆ ที่รู้อยู่ว่า การกระทำเช่นนี้จะได้รับโทษ แต่ก็มีน้ำหนักน้อยกว่าความเสียหายเสียศักดิ์ศรีอันเกิดจากทำตามครุใหญ่

พฤติกรรมหรือสภาพทางจิตวิทยาอื่น ๆ ของบุคคลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของอำนาจ จากการข่มขู่บังคับนี้ จะคงอยู่ตราบเท่าที่บุคคลนี้รับรู้ว่าเขาอยู่ในสายตาของผู้บริหารสามารถล่วงรู้ ถึงพฤติกรรมของเขาได้ ถ้ารู้ว่าผู้บริหารไม่อาจล่วงรู้ถึงการกระทำของเขาได้แล้วเขาจะหยุดทำตามทันที นอกจากนี้ยังพบว่า ผลงานอันเกิดจากการใช้อำนาจชนิดนี้ มักมีคุณภาพไม่ดี เท่าที่ควรจะเป็น ความสามารถของบุคคลและทำให้บุคคลมีแนวโน้มไปในทางต่อต้านอีกด้วย จะเห็นได้ว่า อำนาจบังคับเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลกรด้วยการลงโทษ สำหรับ พฤติกรรมของบุคคลที่ไม่พึงประสงค์ความเข้มของพลังอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความเข้มของโทษ ที่ได้รับ รวมทั้งลักษณะของโทษนั้น ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

วารกรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 6) กล่าวว่า อำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจของ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่สามารถให้คุณให้โทษ สามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา เกิดความเกรงกลัว และยอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การตำหนิ การสอบทางวินัย ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน

กุลธิดา เนื่องจำนงค์ (2555, หน้า 24) กล่าวว่า อำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่เกิด ความเกรงกลัวการถูกลงโทษในลักษณะต่าง ๆ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การถูกตำหนิ การถูกควบคุม การไม่ขึ้นเงินเดือน การลดตำแหน่ง ซึ่งอำนาจการบังคับนี้เป็นอำนาจที่ใช้กัน มากที่สุด ถูกตำหนิที่สุดและยากแก่การควบคุม ดังนั้น ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ ประเภทนี้ เพื่อมิให้เกิดการต่อต้านการบริหารในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการครู เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ประกายเดือน ท้าวกล้า (2557, หน้า 8) กล่าวว่า อำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจ ที่ผู้บริหารสามารถให้โทษ บุคลากรเกิดความเกรงกลัวการถูกลงโทษในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้ ยอมปฏิบัติตาม อันเนื่องมาจากเกณฑ์ ระเบียบวินัย และการข่มขู่บังคับให้ปฏิบัติ ถ้าไม่ปฏิบัติ จะมีการลงโทษทางวินัยตามอำนาจของผู้บริหารแล้วแต่กรณี คือ การตำหนิ ว่ากล่าวตักเตือน ลดขั้นเงินเดือน ให้ออก และไล่ออก

ขวัญใจ ประภาสย (2558, หน้า 34) กล่าวว่า อำนาจการบังคับ คือ ความสามารถของผู้บริหารในการใช้อิทธิพล เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและยอมทำตามในสิ่งที่ตนเองต้องการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เช่น การควบคุมแรงรัศให้ครูปฏิบัติงานได้ทันเวลา การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การว่ากล่าวตักเตือนครูที่ไม่ปฏิบัติ หรือละเลยต่อหน้าที่ การลงโทษครูที่กระทำผิดตามระเบียบข้อบังคับ การกวาดขันให้ครูปฏิบัติตามข้อบังคับโดยเคร่งครัด รวมถึงการให้ครูชี้แจงเมื่อไม่มาปฏิบัติงาน เป็นต้น

สรุปได้ว่า อำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามอันเนื่องจากกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยและการข่มขู่บังคับให้ปฏิบัติ และหากไม่ปฏิบัติก็จะต้องลงโทษทางวินัยตามกฎหมายของผู้บริหารแล้วแต่กรณี คือ การตักเตือน การตัดเงินเดือน การปลดออก และการไล่ออก

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่า ผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมาย หรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีของหน่วยงาน หรือสังคมที่กำหนดให้เขามีพฤติกรรมใดบ้าง อำนาจชนิดนี้มีความหมายกว้างขวางกว่าอำนาจที่มาจากตำแหน่ง (Authority) ที่เรารู้จักกันอีกด้วย เช่น การที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับปากว่าจะช่วยงาน และครูยอมทำตามที่ผู้บริหารกำหนด หรือมอบหมายให้ทำ ทั้ง ๆ ที่งานนั้นอยู่นอกเหนืออำนาจตำแหน่งแต่ยอมทำเพราะไม่ควรเสียคำพูด กรณีนี้จัดเป็นการยอมทำตามเพราะอำนาจตามกฎหมายนี้ด้วยเช่นกัน ความแข็งของอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับ 3 สิ่งต่อไปนี้ คือ

3.1 ค่านิยมที่ผู้ใต้บังคับบัญชาถืออยู่ว่า ผู้บริหารเรามีสิทธิในการกำหนดพฤติกรรมของเขามากน้อยแค่ไหน

3.2 โครงสร้างทางสังคมของหน่วยงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ ทั้งนี้ โครงสร้างตามรูปแบบและนอกรูปแบบ

3.3 กฎหมายที่รับรองอำนาจ และสิทธิของผู้บริหารขอบข่ายของอำนาจจากกฎหมายนี้ ขอบข่ายอำนาจตามกฎหมายนี้ อย่างน้อยผู้บริหารก็จะมีอิทธิพลครอบคลุมทุกพฤติกรรมที่กฎหมายกำหนดไว้ในรายการแจกแจงงาน (Job description) ของผู้ใต้บังคับบัญชา อิทธิพลที่มากไปกว่านี้ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา และค่านิยมของสังคมที่หน่วยงานตั้งอยู่ เช่น ครูใหญ่ที่มีวุฒิสูงกว่าครูน้อยย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูน้อยมากกว่าอิทธิพลของครูใหญ่ที่มีวุฒิสูงกว่า ทั้งนี้เพราะ ค่านิยมของสังคมไทยถือเรื่องวุฒิเป็นสิ่งสำคัญ เป็นต้น ซึ่งอำนาจตามกฎหมายผู้ใต้บังคับบัญชาทราบดีว่าอำนาจ และตนเองก็ยอมรับการใช้อำนาจของผู้บริหาร

กุลธิดา เนื่องจันงค์ (2555, หน้า 25) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจากการมีกฎหมายรองรับในตำแหน่งของผู้บริหาร หรือการมีกฎหมายรองรับการกระทำและปฏิบัติงาน

ของผู้บริหาร โดยผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมายอย่างเต็มที่ในการใช้อำนาจประเภทนี้ ทั้งนี้ต้องไม่ขัดกับกฎระเบียบข้อกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม และวัฒนธรรม

อภิญญาลักษณ์ คมชม (2557, หน้า 29) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่ผู้บริหารใช้โดยมีกฎหมายรองรับในตำแหน่งของผู้บริหาร หรือการมีกฎหมายรองรับการกระทำ และปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมายอย่างเต็มที่ในการใช้อำนาจประเภทนี้ ทั้งนี้ต้องไม่ขัดกับกฎระเบียบข้อกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม และวัฒนธรรม

ประกายดาว ท้าวกล้า (2557, หน้า 9) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารใช้กฎระเบียบหรือข้อกฎหมายที่ระบุไว้ชัดเจนเป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย ตามสิทธิหน้าที่ ซึ่งเกิดจากระเบียบประเพณีของกลุ่มเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรแก่การปฏิบัติตาม โดยสามารถมีอิทธิพลเหนือสิ่งเหล่านั้นได้ และรู้สึกเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมรับอำนาจนี้

ขวัญใจ ประภาส (2558, หน้า 34) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย คือ การใช้อำนาจตามตำแหน่ง เป็นสิทธิทางด้านกฎหมายกำหนดไว้ชัดเจน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ โดยทั่วไปแล้วผู้ใต้บังคับบัญชาจะทราบดีว่าผู้บริหารมีอำนาจ และตนเองก็ยอมรับการใช้อำนาจของผู้บริหาร

สรุป อำนาจตามกฎหมาย หมายถึงอำนาจที่ผู้บริหารใช้โดยภายใต้กฎหมายรองรับในตำแหน่งของผู้บริหาร หรือการมีกฎหมายรองรับการกระทำ และปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมายอย่างเต็มที่ในการใช้อำนาจประเภทนี้ ทั้งนี้ต้องไม่ขัดกับกฎระเบียบข้อกฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม และวัฒนธรรม

4. อำนาจอ้างอิง (Referent power) เป็นอำนาจอันเกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปรารถนาที่จะเอาอย่างผู้บริหาร ความแข็งแรงของอำนาจขึ้นอยู่กับความรู้สึกและความปรารถนาดังกล่าวของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยแค่ไหน ผู้บริหารที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศิษย์เก่า สถาบันเดียวกัน ศิษย์อาจารย์เดียวกัน และไม่มีสาเหตุขัดแย้งกันมาก่อน ย่อมมีอำนาจทางสังคมชนิดนี้ หรือผู้บริหารที่มีลักษณะวาจาทำทางเป็นที่ประทับใจ ดึงดูดใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยากเอาอย่างก็จะเกิดอำนาจเช่นกัน ขอบข่ายของอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกภูมิใจในตัวผู้บริหารของผู้ใต้บังคับบัญชามากเท่านั้น ความคงทนของพฤติกรรมหรือสภาพทางจิตวิทยาที่เปลี่ยนแปลงไปในตัว ผู้ใต้บังคับบัญชาจะคงอยู่ตลอดไปไม่ว่าจะอยู่ในสายตาของผู้บริหารหรือไม่ก็ตาม

กุลธิดา เนื่องจางค์ (2555, หน้า 25) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิงมีลักษณะแตกต่างจากอำนาจประเภทอื่น เนื่องจากเป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากบุคลิกลักษณะที่ดีของผู้บริหาร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความซาบซึ้ง ประทับใจ และยึดถือเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติตน

อภิญญาลักษณ์ คมชม (2557, หน้า 31) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่ผู้บริหารแสดงออกมาเป็นลักษณะพิเศษแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสนใจ ยกย่องยอมรับนับถือ

และเลือกเอาเป็นแบบอย่าง ไม่ว่าจะ เป็นลักษณะท่าทางที่ประทับใจในการพูด การแต่งกาย มีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึงคุณธรรม และมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นพวกเดียวกับผู้บริหาร มีความภาคภูมิใจในตัวผู้บริหาร เกิดความรักและศรัทธา ตลอดจนมีความปรารถนาเอาเป็นแบบอย่าง

ประกายดาว ท้าวกล้า (2557, หน้า 9) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง หมายถึงอำนาจที่ผู้บริหาร มีบุคลิกภาพ หรือลักษณะท่าทางที่ประทับใจในการพูดการแต่งกาย มีพฤติกรรมทางการบริหาร ที่แสดงถึงคุณธรรม และมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกเป็น อันหนึ่งอันเดียว เป็นพวกเดียวกับผู้บริหาร มีความภาคภูมิใจในตัวผู้บริหาร เกิดความเคารพรัก และศรัทธาตลอดจนมีความปรารถนาเอาเป็นแบบอย่าง

ขวัญใจ ประภาสย (2558, หน้า 36) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่ผู้บริหาร มีบุคลิกภาพที่น่าประทับใจ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการที่จะเอาเป็นแบบอย่าง เป็นอำนาจ ที่เกิดจากรู้สึกที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงมีต่อผู้บริหารที่ใช้คุณธรรมในการบริหารงาน เป็นที่น่าชื่นชม มีคุณลักษณะพิเศษที่ทำให้ทุกคนต้องการทำงานด้วย วางตนได้เหมาะสมกับ ทุกโอกาส เวลา และสถานที่ เป็นผู้ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความเชื่อมั่น ศรัทธา และชื่นชม

สรุป อำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารแสดงออกมาเป็นลักษณะพิเศษ แล้วผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสนใจยกย่องยอมรับนับถือ และเลือกเอาเป็นแบบอย่าง ไม่ว่าจะ เป็น ลักษณะท่าทางที่ประทับใจในการพูดการแต่งกายมีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึงคุณธรรม และมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นพวกเดียวกันกับผู้บริหาร มีความภาคภูมิใจในตัวของผู้บริหาร เกิดความรัก และความศรัทธา ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเอาเป็นแบบอย่าง

5. อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ ว่า ผู้บริหารเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ หรือมีความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในงาน ที่หน่วยงานนั้นรับผิดชอบอยู่สามารถให้คำแนะนำได้ถูกต้อง ความแข็งของอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับ ปริมาณความรู้ความชำนาญที่ผู้บริหารมีเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งขึ้น ซึ่งโดยมากแล้วมักเอาตัวผู้ใต้บังคับบัญชานั้นแหละเป็นเกณฑ์อิทธิพลของ อำนาจนี้มักทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาในผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ ยังมีอิทธิพลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกยอมรับในความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ หรือเปล่า อีกด้วย ความคงทนของความรู้ ความคิด หรือพฤติกรรมอันเกิดจากอำนาจชนิดนี้จะคงอยู่ตราบเท่าที่

ผู้ได้บังคับบัญชาไม่เกิดการลืม ทั้งนี้ไม่ว่าผู้บริหารจะปรากฏอยู่หรือไม่ก็ตาม เพื่อความกระฉับกระช่ายของเรื่องอำนาจทางสังคมของผู้บริหาร

กฤษณา เนื่องจำนงค์ (2555, หน้า 26) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญเกิดจากการที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถทักษะ มีประสบการณ์ที่ดี สามารถใช้อำนาจความเชี่ยวชาญในการบริหารงานโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า เพราะอำนาจประเภทนี้เป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน

อภิญาตลักษณ์ คมขม (2557, หน้า 33) กล่าวว่า อำนาจเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากความรู้ความสามารถเฉพาะตัวบุคคลของผู้บริหารที่มีความรู้ทางการบริหาร มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ มีประสบการณ์ และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ มีความศรัทธา ให้คำแนะนำชี้แจงได้ถูกต้องและสามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้ง การสร้างอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญและวิธีการใช้ คือ ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม แต่ไม่ใช่เงื่อนไขเพียงพอที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามได้ ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับความเชี่ยวชาญนั้นต่อเมื่อผู้นำเป็นแหล่งข้อมูลและคำแนะนำที่เชื่อถือได้

ประกายดาว ท้าวกล้า (2557, หน้า 9) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจที่เกิดขึ้นจากความรู้ความสามารถเฉพาะตัวบุคคลที่ผู้บริหารมีความรู้ทางการบริหาร มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติมีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ มีความศรัทธา ให้คำแนะนำ ชี้แจงให้ถูกต้อง และสามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้ง

ขวัญใจ ประภาสย (2558, หน้า 36) กล่าวว่า อำนาจเชี่ยวชาญ คือ อำนาจที่เกิดจากความรู้ความสามารถ และทักษะของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เช่น การให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง รู้จักการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมีการแก้ไขปัญหาของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึงอำนาจที่เกิดจากความรู้ความสามารถเฉพาะตัวของผู้บริหารที่มีความรู้ทางการบริหาร มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติมีประสบการณ์ และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ มีความศรัทธาให้คำแนะนำชี้แจงได้ถูกต้องสามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งการสร้างหน้าที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ และวิธีการใช้คือผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามไม่ใช่เงื่อนไขเพียงพอที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามได้ ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับความเชี่ยวชาญนั้น เมื่อผู้นำเป็นแหล่งข้อมูล และคำแนะนำที่เชื่อถือได้

6. อำนาจข่าวสาร (Information Power) Raven & Kruglanski (1975, pp. 177-219) ให้แนวคิดว่า อำนาจข่าวสาร เป็นอำนาจเกิดจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้ ข่าวสาร หรือข้อมูลต่าง ๆ

ที่มีประโยชน์ และมีคุณค่าต่อผู้ได้บังคับบัญชาอำนาจสารสนเทศนี้ มีอิทธิพลต่อผู้ได้บังคับบัญชา เพราะความต้องการข่าวสารข้อมูล เพื่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ข้อมูลสารสนเทศ ซึ่ง Drake and Roe (1986, pp. 204) กล่าวว่า อำนาจสารสนเทศช่วยในด้านการตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจ (Mission) ของโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องตระหนักถึงประโยชน์ของสารสนเทศ

พิกุล ดิพิจารณ์ (2548 หน้า 35) กล่าวว่า ผู้บริหารควรใช้เมื่อรู้สึกว่าการในโรงเรียนขาดความกระตือรือร้นในการติดตามข่าวสารข้อมูลไม่สนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวผู้บริหารควรชี้ให้ครูเห็นความสำคัญในการรับรู้ข่าวสารข้อมูล เพราะจะได้เป็นคนที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ สามารถนำข่าวสารข้อมูลไปพัฒนาตนได้ ในยุคปัจจุบันข่าวสารข้อมูลมีความสำคัญมาก เพราะถ้าผู้ใดสามารถรับรู้ข่าวสารข้อมูลได้มากพอจะทำให้เกิดประโยชน์ โดยเฉพาะข้อมูลที่มีคุณค่าในโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารต้องรับรู้ข่าวสารข้อมูลเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับครูในโรงเรียน ทำให้ทันโลกทันเหตุการณ์ และสามารถนำข้อมูลข่าวสารมาประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง ถ้าผู้บริหารมีแต่อำนาจของข่าวสารข้อมูลเปล่า ๆ ไม่หาเพิ่มเติมนานไปก็จะไม่มีใครรับฟังส่งผลให้ผู้บริหารที่อำนาจข่าวสารลดลง

Mulder (1960, pp. 241-257) พบว่า ความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคลนั้น เป็นผลมาจากการที่ตำแหน่งของบุคคลนั้นทำให้เขาได้รับความพึงพอใจ จากการได้รับข่าวสารอย่างเพียงพอ และได้รับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารนั้น

Robert and O'Reilly (1974, pp. 321-326) พบว่า ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร โดยทั่วไปภายในองค์กรเกี่ยวกับปริมาณของการติดต่อสื่อสาร ความเพียงพอของข่าวสาร และความพึงพอใจในการทำงาน

Davis (1974, p. 483) ความพึงพอใจในงานแต่ละบุคคล พึงพอใจในข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับเพราะข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับนั้นผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจ ในการวางแผนปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานหาทางปรับปรุงการทำงานให้เป็นที่พอใจอย่างราบรื่น ไม่มีอุปสรรค ดังนั้น ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร จึงมักเป็นปรากฏการณ์ของความพึงพอใจในการทำงานด้วย

วารากรณ์ พรหมรัตน์. (2554, หน้า 6) อำนาจสารสนเทศ หมายถึง อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาที่มีความรู้ในข้อมูลข่าวสารมากกว่าอื่น และข่าวสารนั้นเป็นที่ยอมรับ และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานยิ่ง เพราะการมีระบบขอมูลข่าวสารที่ทันสมัย ถูกต้อง รวดเร็ว จะได้เปรียบทั้งมีผลให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับ และปฏิบัติตาม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า อำนาจข่าวสาร หมายถึง อำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีความรอบรู้ข่าวสาร หรือข้อมูลที่มีคุณค่าแสวงหาข่าว หรือข้อมูลที่มีประโยชน์แก่ครูผู้สอน มีความรอบรู้

ข่าวสารหรือข้อมูลในสภาพแวดล้อมของงานทั่วไป อย่างกว้างขวางเป็นแหล่งข้อมูลได้อย่างดี ที่ถูกต้อง นอกจากนี้เป็นผู้รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ตลอดจนสามารถควบคุมข่าวสารนั้น และสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง

7. อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง (Connection power) Hersey and Blanchard (1993, pp. 566-570) เสนอแนวคิด อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอิทธิพล หรือบุคคลสำคัญภายในองค์กร หรือบุคคลภายนอกองค์กร ทำให้ผู้บริหารมีอำนาจประเภทนี้ สามารถทำให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตาม เพราะต้องการได้รับความพอใจ หรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจที่จะเกิดจากอำนาจประเภทนี้ ทั้งนี้ Raven and Kruglanski (1975, pp. 177-219) กล่าวว่า อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง หรืออำนาจความสัมพันธ์เกิดจากบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับผู้มีชื่อเสียง หรือมีบทบาทในองค์กรมาก หรือบางครั้ง เรียกว่า อำนาจแฝง จะจูงใจให้คนอื่นนิยมปฏิบัติตาม และพิบูล พิจารณ์ (2548, หน้า 35) กล่าวว่า ผู้บริหารควรใช้อำนาจการติดต่อเชื่อมโยงเมื่อครุเริ่มเคลื่อนจากระดับวุฒิภาวะต่ำไปยังวุฒิภาวะปานกลาง โดยผู้บริหารใช้การออกคำสั่ง และการให้ความช่วยเหลือหรือพูดชักชวนจนเห็นดีเพื่อให้ครุยินยอมปฏิบัติตาม และรายงานผลความก้าวหน้าเป็นระยะตามที่ผู้บริหารกำหนดไว้ อำนาจการติดต่อเชื่อมโยงนี้ จะทำให้ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับครุ และสามารถช่วยเหลือไกล่เกลี่ยครุที่ประสบปัญหา ในโรงเรียนได้โดยการลงโทษ หรือต้องการให้ได้รับสิ่งตอบแทนจากอำนาจนี้

Mulder et al., (1986, pp. 566-567) ได้กล่าวถึง อำนาจที่เกี่ยวข้องกับอำนาจการติดต่อเชื่อมโยงว่า เป็นอำนาจสู่ภายนอก (Outward power) เป็นอำนาจที่เป็นผู้บริหารได้จัดการกับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ในกรณีที่องค์กรเป็นระบบเปิด (Open systems) ซึ่งมีการติดต่อสื่อสารกับโลกภายนอก อำนาจประเภทนี้เป็นอิสระเหนือจากอำนาจที่อยู่ภายในองค์กร

ณัฐชิวา อินทน โคราช (2558, หน้า 10) กล่าวว่า อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารเป็นผู้มีเส้นทางเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่มีอำนาจหรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถทำให้คนอื่นต้องปฏิบัติตามเพราะต้องการได้รับความพอใจ หรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันเกิดจากอำนาจพึ่งพา

สุพิชชา มากะเต (2558, หน้า 9) อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เกิดจากการเป็นผู้มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอำนาจสำคัญทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เช่น ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในการติดต่อกับผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน และผู้ปฏิบัติงานในระดับเหนือกว่ามีการประสานงานระหว่างบุคคลสำคัญในท้องถิ่นกับบุคลากรในโรงเรียน เชิญมาร่วมกิจกรรมของโรงเรียนเพื่อสร้างเครือข่ายทางการศึกษา และใช้

ความสนิทสนมให้เกิดประโยชน์ โดยขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นและสามารถ
แนะนำครูให้รู้จักกับบุคคลสำคัญ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า อำนาจการติดต่อเชื่อมโยงหมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารมีอิทธิพล
มีชื่อเสียง มีความสามารถ และเป็นผู้กว้างขวาง มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้มีอำนาจมีอิทธิพล
ผู้บริหารระดับสูง บุคคลสำคัญทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรที่ทำให้บุคคลอื่นยอมรับ
และปฏิบัติตาม มอบหมายส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

การใช้อำนาจของผู้บริหารทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัลอำนาจ การบังคับ
อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจข่าวสาร และอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง
เป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้บริหาร
อาจใช้อำนาจหนึ่ง หรือมากกว่าหนึ่งประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และตามความเหมาะสม

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเต็มใจทุ่มเทใจ และสามารถ
ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารเป็นผู้ที่จะผสมผสานจิตใจของ
ผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างองค์กรให้มีความ
เจริญก้าวหน้า (อภิญญาลักษณ์ คนชม, 2557, หน้า 38)

ความหมายของแรงจูงใจ

การที่ผู้นำในองค์กรจะสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรไปสู่จุดมุ่งหมาย
ที่กำหนดไว้ นั่น จำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้ตามในองค์กรให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติภารกิจ
เหล่านั้น คำว่าแรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่ได้ความหมายจากคำภาษาลาตินที่ว่า Movere หมายถึง
“เคลื่อนไหว (Move)” ดังนั้น คำว่า แรงจูงใจจึงมีนักวิชาการนำเสนอนิยามไว้อย่างหลากหลาย
แต่เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน ดังนี้

Vroom (1995, p. 7) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการในการควบคุมทางเลือก
ของบุคคลโดยมาใช้ทางเลือกอื่น ๆ ด้วยความสมัครใจ

Daft (2000, p. 534) กล่าวว่า แรงจูงใจพลัง หรือแรงผลักดันทั้งภายในและ
ภายนอกในตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในทิศทางที่สนองความต้องการของตน
รวมทั้งเป็นตัวกระตุ้นให้คงพฤติกรรมนั้นไว้

Lunenburg and Ornstein (2000, p. 88) นิยามการจูงใจไว้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการ
ที่บุคคลซึ่งได้รับการกระตุ้นหรือสิ่งเร้า แสดงพฤติกรรมที่สามารถทำให้ตนเองได้รับการตอบสนอง
ต่อสิ่งเร้า นั้น อันจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ

Hersey, Blanchard and Johnson (2001, p. 24) ชี้ให้เห็นว่า การจูงใจเป็นเหตุของการเกิดพฤติกรรม ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมอย่างถาวร และมีจุดหมายหรือทิศทางที่แน่นอนของแต่ละบุคคล

Hoy and Miskel (2013, p. 170) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงสภาพภายในของบุคคลที่สามารถกระตุ้นและคงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายบางประการ

ศิริพร จันทศรี (2550, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงปัจจัย หรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้น หรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

บุษบา รัตนมงคล (2551, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นภาวะของการเต็มใจในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานได้

การดี อนันต์นาวี (2551, หน้า 112) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์กระทำกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมาย ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายใน หรือภายนอกก็ได้ คือ แรงดันที่ทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ หรือพูดว่าเป็นแรงชักนำ จากสิ่งที่มาทำให้เราเกิดความต้องการเกิดแรงขับเกิดความปรารถนาขึ้นมาให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง แรงจูงใจเป็นกำลังก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยการเร้าภายในตัวบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น เมื่อกระหายน้ำจึงดำเนินการไปแสวงหาน้ำ เป็นต้น ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ

สมุทรา ชานาญ (2559, หน้า 327) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายาม (Effort) ผลักดันให้เกิดการกระทำอย่างต่อเนื่อง (Persistence) มีแนวทาง (Direction) ที่แน่นอน เพื่อไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ต้องการ

จากทัศนะของผู้ที่ได้กล่าวความหมายของ แรงจูงใจ ข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า แรงจูงใจคือ พฤติกรรมตัวของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา ทำให้เกิดแรงขับ หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

Greenberg and Baron (1997, p.142) จำแนกองค์ประกอบของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ ได้แก่

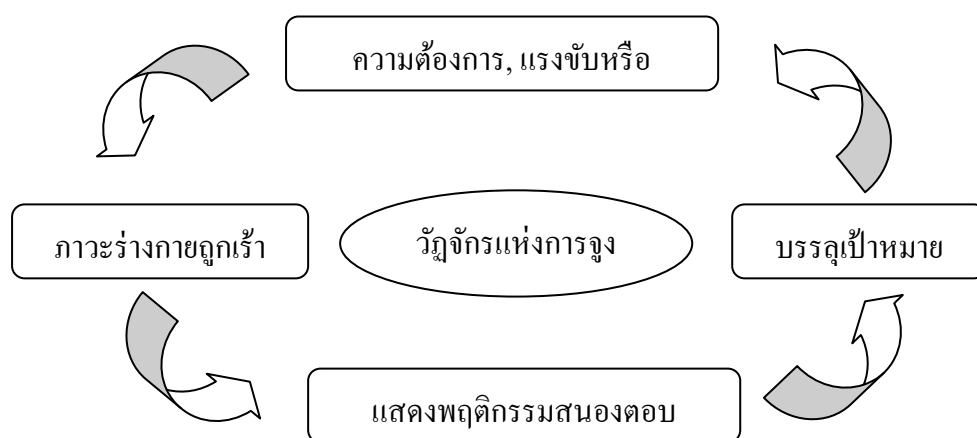
1. ความพยายามหรือตัวกระตุ้น (Arousal) ซึ่งเป็นแรงขับ (Driver) หรือใช้พลัง เพื่อให้เกิดการกระทำ เช่น ใช้ความพยายามทำงานเพื่อให้คนอื่นประทับใจหรือพยายามทำ

ในสิ่งที่ตนเองรัก และเป็นงานที่ชอบ การใช้ความพยายามเมื่อมั่นใจในความสามารถของตน เป็นต้น พฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความทุ่มเทที่มีต่องานของบุคคล ซึ่งในการทำงานองค์การต่าง ๆ ก็ตั้งความคาดหวังต่อการทำงานของบุคคลในขณะเดียวกัน ก็ตั้งความคาดหวังว่าจะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตนเองสนใจและได้รับสิ่งแลกเปลี่ยนที่เหมาะสม ความคาดหวังดังกล่าวย่อมทำให้บุคคลเกิดความพยายามในการทำงานทั้งสิ้น

1. การตอบสนองต่อแรงขับ (Driver) บุคคลจะเลือกแนวทางต่าง ๆ ซึ่งเป็นการกำหนดวิธีการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ เพื่อให้บุคคลปฏิบัติ เช่น องค์การต้องการบุคคลที่สามารถกำกับการทำงานด้วยความรับผิดชอบ คาดหวังผลสำเร็จของงานได้ด้วยตนเอง ดังนั้น เพื่อให้คนอื่นประทับใจตนบุคคลจะเลือกแนวทางปฏิบัติในการทำงานมากขึ้นให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้นมุ่งมั่นทำงานที่ได้รับมอบหมายให้หนักขึ้นเป็นพิเศษ เป็นต้น

2. การรักษาระดับของพฤติกรรมหรือการกระทำให้คงอยู่ (Persistence) บางครั้งเราเรียกคุณลักษณะแบบนี้ว่า Duration เป็นพลังที่บุคคลเก็บรักษาไว้ในการทำงาน เพื่อให้ผ่านช่วงเวลาที่ดีและไม่ดีไปได้ เพราะการทำงานย่อมมีผลกระทบทั้งสองด้าน บุคคลที่มีความทนทานเท่านั้น จึงจะทำงานได้ประสบความสำเร็จ ในขณะเดียวกันบุคคลทำงานมักจะต้องการรับผิดชอบงานที่สามารถทำเป็นเวลานานได้อย่างไม่น่าเบื่อหน่าย เป็นต้น

สมุทร ชำนาญ (2559, หน้า 329) ได้พิจารณาองค์ประกอบดังกล่าว การสร้างแรงจูงใจหรือการเกิดแรงจูงใจของบุคคล จึงมีลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรหลายตัวแปร ได้แก่ ความต้องการหรือแรงขับ การตอบสนองความต้องการหรือแรงขับนั้น และการเกิดความพึงพอใจต่อการตอบสนอง เราจึงกล่าวได้ว่าการเกิดแรงจูงใจมีลักษณะที่เป็นวัฏจักร



ภาพที่ 2 วัฏจักรการเกิดแรงจูงใจ (สมุทร ชำนาญ, 2559, หน้า 329)

จากภาพจะเห็นได้ว่าสิ่งเร้า หรือตัวผลักดันที่ทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นมา ต้องเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ (Need) ที่สามารถกระตุ้นความต้องการให้บุคคล ต้องแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อที่ที่ได้รับการตอบสนอง กระบวนการดังกล่าวมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นแรก บุคคลเกิดความต้องการ หรือมีแรงขับ เช่น ความหิวกระหาย เป็นต้น

ขั้นที่สอง บุคคลได้รับการกระตุ้นจากความต้องการหรือแรงขับ จะพยายามคิดค้นวิธีการ ที่จะได้รับการตอบสนองความต้องการนั้น

ขั้นที่สาม บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาให้ปรากฏเพื่อทำให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย เช่น เดินไปซื้ออาหารเพื่อบรรเทาความหิว เป็นต้น

ขั้นสุดท้าย บุคคลบรรลุเป้าหมายเมื่อได้รับการตอบสนองสิ่งเร้าจึงเกิดความพึงพอใจ และทำให้ความต้องการ หรือแรงกระตุ้นนั้นลดลงในที่สุด

จากหลักการที่กล่าวมาการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจมุ่งเน้นค้นหาคำตอบใน 3 คำถามหลัก ได้แก่

1. อะไรคือตัวกระตุ้นหรือจุดหมายให้เกิดพฤติกรรมในมนุษย์โดยแท้จริง
2. อะไรเป็นตัวนำพฤติกรรมให้ไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. จะทำอย่างไรจึงจะทำให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์มีความคงทนอยู่ตลอดไป

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของคนเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตาม ถ้าให้ให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน Gibson, Ivancevich and Donnelly (1982, p. 80) กล่าวว่า มีตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ระดับความใฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคน รวมทั้งผลตอบแทนมีส่วนทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญ ซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงาน คือ การจูงใจ บุคคลที่ถูกจูงใจ จะมีแนวทางที่แน่นอน ระดับการทำงานสม่ำเสมอซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีการจูงใจ สอดคล้องกับ Steers and Porter (1983, pp. 210-212) ที่กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ระดับของแรงจูงใจ 2) ความรู้ความสามารถหรือทักษะส่วนตัว 3) ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน ดังที่ McClelland (1961, p. 100) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล

(Needs for achievement) ซึ่ง Lindgren (1976, pp. 31-34) กล่าวว่า เป็นความปรารถนาที่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะบังเกิดความสบายใจ เป็นแรงจูงใจที่จะกระทำต่อไปอีก ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูง จะมีความทะเยอทะยานมุ่งมั่นแข่งขัน และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลทำงานหรือกระทำสิ่งใดกำลังความสามารถเป็นการกระตุ้นกันกระทำพฤติกรรมของบุคคลให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมในการทำงานด้วยความพอใจและเต็มใจ และเป็นปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจมีหลายทฤษฎีด้วยกัน ซึ่งในแต่ละทฤษฎีมีความคล้ายคลึงกัน เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ทฤษฎีแรงจูงใจได้มีการนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น การเรียนการสอน หรือการทำงาน เป็นต้น ซึ่งทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย ได้แก่

ทฤษฎีของ Maslow

Maslow (1970, pp. 122-144) มีความเชื่อว่า องค์การจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์การ และการให้ความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์การในการทำงานได้นั้น ผู้บริหารองค์การต้องเข้าถึงความต้องการของมนุษย์ และเลือกใช้วิธีการจูงใจได้อย่างเหมาะสม Maslow เป็นนักจิตวิทยา และมนุษยวิทยาโดยเขาได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยา และผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึง พฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะต้องมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยที่ Maslow ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ 3 ประการ คือ

1. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่ต้องการ และมีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด
2. ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้รับการตอบสนองความพอใจแล้ว

จะไม่ใช่สิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมอีกต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับความสำคัญเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างหนึ่งจะเกิดขึ้นทันที

ลำดับความต้องการของ Maslow ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้น เริ่มจากความต้องการที่จำเป็น และสำคัญที่สุด ดังนี้ คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ รวมทั้งสถานะของสังคมด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) ความต้องการนี้จะเกี่ยวกับความต้องการความรัก การอยู่ร่วมกันในสังคม ความต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการ และปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ในด้านการมีพลังเข้มแข็งความสำเร็จ ความสามารถ และมีความมีอิสระเสรี และความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงมีฐานะที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความคิดของตนเองซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้

ทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุนของ Herzberg (The motivation-hygiene theory)

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959, pp.133-155) เป็นศาสตราจารย์หัวหน้าวิชา ภาควิชาจิตวิทยาแห่ง Western Reserve university

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg เป็นทฤษฎีการจูงใจที่รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร Herzberg และเพื่อนร่วมงานของเขาได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชีประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตส์เบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนียแนวทางการศึกษานี้เป็นการสอบถามคนงานแต่ละคน เพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขาเกิดความพึงพอใจภาวะของการทำงาน” รวมถึงสภาพการณ์ที่ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานของเขา

จากการวิเคราะห์แล้วสรุปได้ว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดี ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) หรือปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก และทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะกับเรื่องของงานโดยตรง คือ ความต้องการจะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง คือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยอาจนำไปสู่ความไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้ ปัจจัยทั้งสองดังกล่าวคั้งนี้

1. มีปัจจัยสุขภาพ (Hygiene factors) หรือประกอบด้านอนามัยเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อม หรือ ส่วนประกอบของงาน ได้แก่

1.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการการบริหารในองค์การ และการติดต่อสื่อสารในองค์การ

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ร่วมงานมีความสามัคคี ความสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างนันทรมิตร

1.3 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ ตลอดจนความเข้าใจซึ่งกันและกัน กับผู้บังคับบัญชา

1.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง สี อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดลอมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์การทำงานเป็นเครื่องมือต่าง ๆ

1.5 รายได้ หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนนั้นเป็นที่น่าพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ได้แก่

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่คนงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีเมื่องานประสบความสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการนับถือไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนั้นจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าพอใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบงาน หรือมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

ตารางที่ 2 ปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจิตใจตามทฤษฎีของ Herzberg (สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์)
 อรรถมานะ, 2542, หน้า 102)

ปัจจัยสุขอนามัย (ลักษณะนอกเหนืองาน/ สิ่งจูงใจภายนอก)	ปัจจัยจิตใจ (ลักษณะในเหนืองาน/ สิ่งจูงใจภายใน)
สถานภาพ	ความสำเร็จ
นโยบายและการบริการงานของบริษัท	การได้รับการยอมรับ
คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา	ความก้าวหน้า
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ตัวเอง
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	ความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโต
ความมั่นคงในงาน	ความรับผิดชอบ
สภาพการทำงาน	
ค่าจ้าง	

ทฤษฎีการจูงใจของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory)

Alderfer (1972, pp. 507-532) เสนอทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการ
 ที่เรียกว่า ทฤษฎี ERG ซึ่งคล้ายกับทฤษฎีของ Maslow ทั้งนี้ในการศึกษาได้นำพื้นฐานทางทฤษฎี
 ของ Maslow โดยการศึกษากอง Alderfer สรุปได้ว่าความต้องการของมนุษย์มีเพียง 3 ประเภท
 ซึ่งแทนด้วยตัวอักษรย่อดังนี้

1. ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (Existence needs: E) ความคงอยู่ หรือความสามารถ
 ที่จะดำรงชีพอยู่ได้ของมนุษย์ คือ การที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นทั้งทางกาย และจิตใจ
 เพียงพอที่จะดำรงชีพอยู่ได้โดยไม่มีปัญหา อุปสรรค เช่น บุคคลต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม
 ที่อยู่อาศัย รักษาโรค และความต้องการปัจจัยอื่น ๆ ที่พอเหมาะกับการดำรงชีพซึ่งเป็น
 ความต้องการ การตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุจึงมีความคล้ายกับ ระดับที่ 1 และ 2 ของ Maslow
 ที่เป็นความต้องการทางกาย กับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งเป็นการต้องการ
 การตอบสนองด้วยปัจจัยที่เป็นวัตถุ เช่นเดียวกัน ในการทำงานในองค์กร คือ ความต้องการ
 เงินเดือน ค่าจ้างที่เพียงพอ มีความปลอดภัยในการทำงาน ทำงานภายใต้กฎ ระเบียบ ระบบ
 ที่มีคุณธรรม ตลอดจนการจัดให้มีระบบประกันสังคม การจัดให้มีระบบสวัสดิการระบบ
 บำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ เป็นต้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R) ความต้องการทางสังคมที่มนุษย์ต้องการมีเพื่อน โดยไม่ต้องการอยู่อย่างโดดเดี่ยว สามารถรวมตัวกันเป็นกลุ่ม หรือทีมได้อย่างเปิดเผย และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร เป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคม องค์กรจึงสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ได้โดยเริ่มต้นจากการจัดกระบวนการสื่อสารในองค์กรอย่างเปิดเผยตลอดจนเปิดโอกาสให้มีการได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้สึกกับสมาชิกคนอื่นในองค์กร ความต้องการความสัมพันธ์จึงเป็นระดับความต้องการที่ใกล้เคียงกับความต้องการทางสังคม หรือเป็นการที่สมาชิกของสังคม และบางส่วนของขั้นความต้องการที่ได้รับการยกย่องนับถือตามทฤษฎีของ Maslow แต่ Alderfer เน้นการตอบสนองความต้องการด้านความสัมพันธ์ด้วยการปฏิบัติสัมพันธ์อย่างเปิดเผยถูกต้อง และซื่อสัตย์ต่อกันและกันมากกว่าการเน้นที่ความถูกต้องในความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร การมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เช่น การจัดตั้งเป็นชมรม สมาคมอาชีพ และได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรจัดให้มีขึ้นในองค์กร

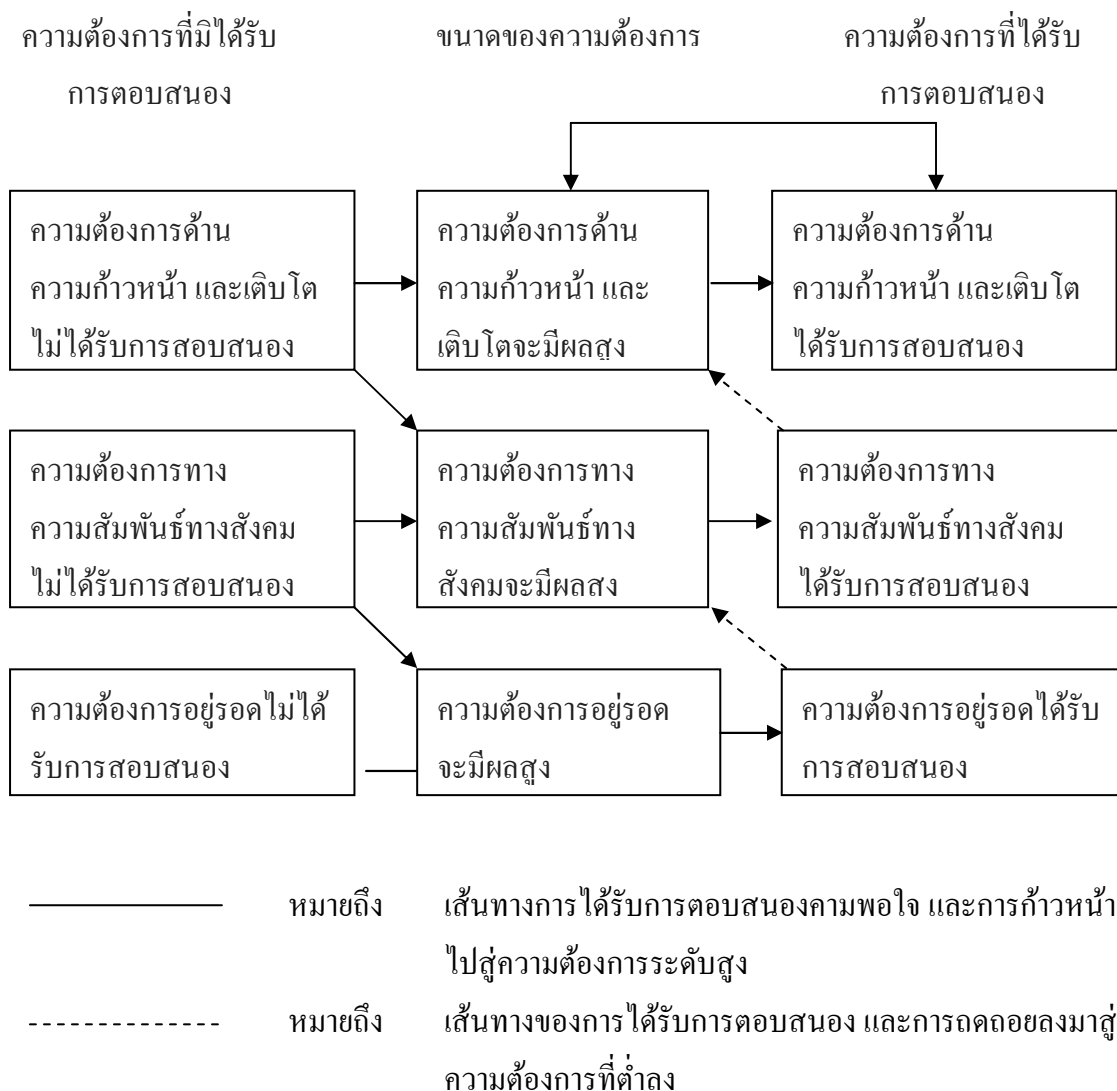
3. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการส่วนบุคคลในการได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะของตนเพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ รวมทั้งได้มีโอกาสได้ใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างเต็มที่ โอกาสได้รับการส่งเสริมให้ขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น แนวคิดในด้านนี้สอดคล้องกับความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของ Maslow องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ด้วยการเปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าของบุคคลจัดให้มีการเลื่อนตำแหน่งโดยใช้หลักคุณธรรม (Merit system) เป็นต้น ความต้องการด้านความก้าวหน้าตามทฤษฎีนี้ จึงสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จตั้งใจปรารถนา หรือความสำเร็จสูงสุดในชีวิตกับบางส่วนของความต้องการที่รับการยกย่องนับถือในประเด็นการได้รับความสำเร็จ (Achievement) และมีโอกาสได้รับผิดชอบงาน (Responsibility)

จะเห็นได้ว่า ความต้องการทั้ง 3 ประการ ของทฤษฎีการจูงใจ ERG เป็นทฤษฎีที่อยู่ในรูปแบบของเป้าหมายของบุคคลแต่ละคนที่ทำให้บุคคลต้องมีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการนั้น กล่าวคือ ความต้องการเพื่อความคงอยู่ เป้าหมายสำคัญ คือ วัตถุประสงค์ของตามปัจจัย 4 ของมนุษย์ก็ได้ โดยบุคคลแสดงพฤติกรรมเป็นเพียงเพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์นั้นเพียงพอกับความต้องการเท่านั้น ส่วนความต้องการความสัมพันธ์ เป้าหมายคือ การมีสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นเอกัตบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และการกระทำเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมาย คือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้สึกที่มีต่อกัน สำหรับความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป้าหมาย คือ

สภาพแวดล้อมที่มีอยู่เอื้อต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคคล และเพื่อให้ได้รับการตอบสนอง จะมีกระบวนการกลุ่มแบบต่าง ๆ ของบุคคลหนึ่ง กับคนอื่น ๆ ในองค์การที่จะที่จะสามารถแยกแยะความแตกต่าง และความผสมผสานตัวเองให้ได้ในฐานะที่เป็นมนุษย์จะดำเนินชีวิตในสภาพแวดล้อมนั้นได้

อย่างไรก็ตาม Alderfer (1972) ได้สร้างข้อสรุปของการเกิดแรงจูงใจ ว่าประกอบด้วยกลไกที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction) ความต้องการระดับใดที่ได้รับการตอบสนองน้อยไป ตามความต้องการนั้นจะคงมีอยู่สูง เช่น ครูผู้สอนได้รับการตอบสนองด้านสวัสดิการที่อยู่อาศัยจากโรงเรียนน้อย ความต้องการด้านที่พักอาศัยจะอยู่ในระดับมาก เป็นต้น
2. ขนาดของความต้องการ (Desire strength) หากความต้องการประเภทที่อยู่ในระดับต่ำ เช่น ความต้องการด้านความคงอยู่ได้รับการตอบสนองมากพอแล้วจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ระดับที่สูงกว่า เช่น ความต้องการความก้าวหน้าจะมีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่าง เช่น ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับการตอบแทนด้วยเงินเดือน และสวัสดิการอื่น ๆ จนทำให้ความต้องการคงอยู่มีมากเพียงพอแล้ว ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนนั้นจะมีความต้องการได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน หรือมีความสัมพันธ์ทางสังคมมากขึ้น
3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need frustration) หากความต้องการประเภทที่อยู่ในระดับสูงกว่ามีอุปสรรคทำให้ได้รับการตอบสนองน้อยหรือยังไม่ได้รับการตอบสนองจะส่งผลให้ความต้องการที่อยู่ในระดับต่ำกว่ามีความสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หรือเปลี่ยนแปลงไปทำงานที่ทำง่ายมากกว่า ซึ่งเป็นความต้องการความก้าวหน้าครูท่านนี้จะหันมาสนใจ และต้องการได้รับความอบอุ่น ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาแทนความสัมพันธ์ทางสังคมมีความสำคัญมากขึ้น เป็นต้น



ภาพที่ 3 ทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. ของ Alderfer (สมุทร ชำนาญ, 2559, หน้า 342)

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (McClelland's Theory of Needs)

McClelland เป็นนักจิตวิทยาที่ทำการศึกษาหาข้อสรุปเกี่ยวกับโครงสร้างความต้องการของมนุษย์ การจูงใจ ตามทฤษฎี McClelland เชื่อว่า ความต้องการ (Needs) สะท้อนจากคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่บุคคลนั้นได้รับจากประสบการณ์การเลี้ยงดูของครอบครัวมาแต่เยาว์วัย นอกจากนี้ความเชื่อของ McClelland ยังมีความแตกต่างจากทฤษฎีของ Maslow และ Alderfer ในประเด็นที่ไม่ได้เน้นความต้องการในลักษณะตามลำดับขั้น แต่เชื่อว่า พฤติกรรมแต่ละอย่างเป็นผล

สืบเนื่องมาจาก ความต้องการของแต่ละบุคคลตามสถานการณ์ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ภายใต้สถานการณ์หนึ่งจะมีความต้องการอย่างหนึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในกรณีเฉพาะสำหรับบุคคลนั้น แต่พอสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปความต้องการของบุคคลนั้นปรับเปลี่ยนตามไปด้วย ทั้งนี้ McClelland ได้เสนอความต้องการ 3 ประเภท ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ ได้แก่ (McClelland, 1987)

1. ความต้องการความสำเร็จ (Needs for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จ มีคุณภาพดี พยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ หรือพยายามทำให้ดีกว่าคนอื่น ๆ เช่น ผลិតสินค้ามีคุณภาพสูงเป็นที่พึงพอใจของผู้บริโภค บริหารโรงเรียนได้มาตรฐาน สิ่งแวดล้อมหรืออื่น ๆ

ผลการวิจัยของ McClelland พบว่า ประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ประชาชนมีความต้องการความสำเร็จสูงกว่าประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจช้า นอกจากนี้ ยังพบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงมีคุณลักษณะ ดังนี้

- 1.1 เป็นผู้ที่มีความพยายามบากบั่น กระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่า ทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
- 1.2 เป็นผู้ที่เลือกทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง ดังนั้นจึงมักกำหนดเป้าหมายไม่ยากหรือง่ายเกินไป
- 1.3 เป็นผู้ที่คิดว่างานทุกอย่างจะสำเร็จได้ด้วยความตั้งใจจริงของตนเองเท่านั้น ไม่ใช่เพราะโอกาสอำนวยให้
- 1.4 เป็นผู้ที่ทำการใด ๆ เพื่อบรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่มีจุดมุ่งหมายเพื่อชื่อเสียงหรือรางวัล

ณัฐชิวา อินทน โคราช (2558, หน้า 11) กล่าวว่า ความต้องการการเจริญก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งเกิดจากการได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความรู้สึกนึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ได้แก่ ความริเริ่มบุกเบิก การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

สุพิชชา มากะเต (2558, หน้า 10) กล่าวว่า ความต้องการเจริญก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนที่เกิดจากการได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง ที่มุ่งหวังเอาไว้ เช่น ได้รับการศึกษาต่อ อบรม สัมมนา ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้เป็นผู้นำทำงานที่ทำทหายรู้ความสามารถ ได้ทำผลงานทางวิชาการ จนสำเร็จตามเป้าหมาย และได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานที่ทำ

พรรณทิวา ประเสริฐไทย (2558, หน้า 15) กล่าวว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาดุสิต อันเกิดจากการการได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ในงานสอน และได้รับความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิด และมุ่งหวังเอาไว้ ได้แก่ ความคิดริเริ่มบุกเบิก ความรู้ความสามารถที่สามารถนำมาพัฒนาศักยภาพของคน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งเกิดจากการที่ได้รับการตอบสนอง สิ่งที่เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครอง บังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงาน และฐานะเศรษฐกิจ

2. ความต้องการใฝ่สัมพันธ (Needs for affiliation) เป็นความต้องการทางสังคม (Social needs) บุคคลที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง เป็นบุคคลที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้างและรักษามิตรภาพระหว่างกัน ยึดมั่นต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กล่าวคือ เป็นคนที่รักใคร่ผูกพันต่อผู้อื่น มีความเป็นกัลยาณมิตรกับบุคคลอื่น และต้องการได้ผลตอบแทนทำนองเดียวกันจากบุคคลอื่นเช่นกัน เป็นบุคคลที่มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่น ได้อย่างรวดเร็ว มีความสามารถการติดต่อสื่อสารด้วยรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ กับบุคคลอื่น เป็นบุคคลที่มักจะหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และการแข่งขันกับผู้อื่น บางครั้งอาจผูกพันตนเองกับความต้องการของผู้อื่น

ฉันทนิย จันทรพล (2556, หน้า 9) ความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

สุพิชชา มากะเต (2558, หน้า 10) กล่าวว่า ความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร เช่น การพบปะสังสรรค์ การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน การได้รับการยอมรับ ไว้วางใจ เป็นกันเอง ทำให้สบายใจเมื่อปฏิบัติงานด้วย และอยากมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ จนเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ณัฐชิวา อินทนน โคราช (2558, หน้า 11) กล่าวว่า ความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และ การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ โรงเรียน และการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความต้องการใฝ่สัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

3. ความต้องการอำนาจ (Needs for power) ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูง เป็นผู้ที่มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถควบคุมบังคับ สั่งการบุคคลอื่น ต้องการสร้างผลกระทบหรือความประทับใจต่อคนอื่น บุคคลที่ต้องการมีอำนาจสูงจึงพยายามสร้างสถานการณ์หรือสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมขึ้น เพื่อให้ตนสามารถใช้อิทธิพล ควบคุม กำกับผู้อื่น บางครั้งบุคคลที่ต้องการมีอำนาจสูงจึงยอมที่จะอยู่ในตำแหน่งเสี่ยงอันตรายสูง เพื่อให้ตำแหน่งนั้น ผูกพันกับการมีอำนาจหน้าที่ (Authority) การมีเกียรติ ศักดิ์ศรีของตน อย่างไรก็ตามความต้องการมีอำนาจสูงเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน ทั้งนี้เนื่องจากอำนาจสามารถใช้เพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อใช้เป็นเครื่องมือแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในขณะที่บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อจะใช้ในการให้บริการแก่คนอื่น และทำประโยชน์แก่องค์การได้มากขึ้น

ความต้องการอำนาจเป็นความต้องการที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคมต้องการควบคุมคนอื่น ๆ ทั้งด้านความคิดและการกระทำความต้องการอำนาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 ความต้องการอำนาจที่เป็นส่วนตัว (Needs for personal power) ต้องการใช้อำนาจที่เกิดจากความสามารถของตนเอง เช่น มีความสามารถทางวิชาการ หรือด้านอื่น ๆ แล้วจะใช้ความสามารถนั้น ช่ม แสดงให้คนอื่นเห็นเพื่อตนเองจะได้เด่นขึ้นมา

3.2 ความต้องการอำนาจ (Needs for institution power) ต้องการใช้อำนาจตามตำแหน่งในองค์กร เช่น บังคับให้บุคลากรทำตามกฎ ระเบียบขององค์กร การให้รางวัล หรือลงโทษตามระเบียบขององค์กร ทำให้บุคลากรเกรงกลัวเพื่อตนเองจะได้เด่นขึ้นมา

วารภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 7) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบการขอย่อยงชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

อภิรักษ์ รัตนโชติ (2557, หน้า 7) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือ และการได้รับความสนับสนุน หรือกำลังใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

อรพรรณ คำมา (2559, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจ หมายถึง ความต้องการอำนาจ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นต้องการให้ผู้อื่น ยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวล เรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่าความต้องการอำนาจ หมายถึง เป็นความต้องการที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคมต้องการควบคุมคนอื่น ๆ ทั้งด้านความคิด และการกระทำ

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูผู้สอน

ผู้บริหารแสดงบทบาทกระตุ้น หรือเสริมแรง จัดได้ว่าเป็นการใช้พลังอำนาจ หรือการใช้พลังอำนาจบังคับบัญชา พลังอำนาจ (Power) คือ ความเป็นไปได้ที่บุคคลคนหนึ่ง ซึ่งมีตำแหน่งนางงาน ต้องการจะให้บุคคลอื่น ๆ ปฏิบัติตามโดยปราศจากการต่อต้าน (Weber, 1947, p. 152) วิถีทางที่ผู้นำสามารถใช้อำนาจที่พวกเขามีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้อำนาจตามตำแหน่ง และอำนาจส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับอำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการอ้างอิง นอกจากนี้แหล่งอำนาจยังมาจาก อำนาจจากการยึดมั่นในศาสนาและขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละองค์กร อำนาจจากฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมอำนาจตามตำแหน่ง อำนาจบารมีผู้บริหารเป็นผู้ที่ผสมผสานจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเต็มใจ ทุ่มเทใจ และสามารถปฏิบัติที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การสร้างแรงจูงใจมีหลายวิธี จึงต้องเลือกให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล แต่ละโอกาส เพราะการสร้างแรงจูงใจนั้นต้องสร้าง

ให้ตรงกับความต้องการของผู้ถูกใจ ผู้บริหารที่รู้จักสร้างการจูงใจคน และนำมาใช้กับลูกน้อง จะทำให้เขาทำงานด้วยความเต็มใจและสามารถทำงานเสร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ ไม่ใช่วิธีการแก้ปัญหในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องศึกษาปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่คืออยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในการหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปทิศทางที่ต้องการ และตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กระบวนการในการสร้างแรงจูงใจจะเริ่มจากการที่บุคคลมีความต้องการเกิดขึ้น และการรับรู้ของบุคคลไม่สมหวัง บุคคลจะรู้สึกถึงความต้องการที่ท้าทาย ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การยอมรับจากกลุ่มงาน ความต้องการเหล่านี้นำไปสู่กระบวนการตัดสินใจของบุคคลสามารถตอบสนองความพึงพอใจและตามด้วยการกระทำ ซึ่งอาจกระตุ้น โดยการให้รางวัล (Bovee, 1993, p. 438)

พิกุล ดิพิจารณ์ (2548, หน้า 50) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และครูจะเป็นตัวกำหนดให้ผู้บริหารได้คิดวิเคราะห์ ในการเลือกใช้อำนาจต่าง ๆ ที่ตนเองมีอยู่อย่างเหมาะสมและยุติธรรม เพื่อก่อให้เกิดความผูกพัน การยินยอมปฏิบัติตามปราศจากแรงต่อต้าน ผู้บริหารที่เลือกใช้อำนาจอย่างเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของครูจะส่งผลให้ครูเกิดความพอใจทุ่มเทในการทำงานทำให้การดำเนินการบริหารโรงเรียน ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 49) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูผู้สอนจะเป็นตัวกำหนดให้ผู้บริหารได้เลือกอำนาจต่าง ๆ ที่ตนเองมีอยู่อย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานการบริหาร โรงเรียนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

อรพรรณ คำมา (2559, หน้า 35) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และครูจะเป็นตัวกำหนดให้ผู้บริหารได้คิดวิเคราะห์ในการเลือกใช้อำนาจต่าง ๆ ที่ตนเองมีอยู่อย่างเหมาะสม และยุติธรรม เพื่อก่อให้เกิดความผูกพัน การยินยอมปราศจากแรงต่อต้าน ผู้บริหารที่เลือกใช้อำนาจ อย่างเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของครูเกิดความพอใจ ในการดำเนินงานการบริหาร โรงเรียนประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จการใช้อำนาจของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การปฏิบัติงานของครูผู้สอนจะเป็นตัวกำหนดให้ผู้บริหารได้เลือกอำนาจต่าง ๆ ที่ตนเองมีอยู่มาใช้ได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้การดำเนินการบริหารของผู้บริหารประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กษิภณ ชินวงษ์ (2550) การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา
ชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อำนาจตามกฎหมาย อ้างอิงอำนาจ อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจ
การให้รางวัล และอำนาจการบังคับ

ภารดี อนันต์นาวี (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน
สังกัดพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ
อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์
ในการบริหารต่างกัน มีการใช้อำนาจอำนาจในการบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น การใช้อำนาจด้านการบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ที่บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ และ
ขนาดใหญ่พิเศษ มีการใช้อำนาจในการบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

สุนทรี วรรณไพเราะ (2550) ได้ศึกษา การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ใช้พลังอำนาจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นพลังอำนาจ
การบังคับมีการใช้อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านแรงจูงใจพบว่า พนักงานครูในสังกัดเทศบาล
เมืองชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนการใช้พลังอาจ
ของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นงนารถ โชะมณี (2551) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของ
ผู้อำนวยการโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอ
บางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ฐานอำนาจของผู้อำนวยการ
โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว โดยรวม
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของครูโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับมากทุกด้าน และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกโดยมีค่า $r = .071$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

กันธอร กุลบุตรดี (2553) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามภูมิภาค โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่ระยะทางในการเดินทางแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นัทธพงศ์ คัคชญาวัตร (2553) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภอรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภอรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภอรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภอรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กุลธิดา เนื่องจ้านง (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง อำนาจอ้างอิง อำนาจข่าวสาร อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการบังคับ และอำนาจเชี่ยวชาญ ตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

สุณิภา ชูเมือง (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ยกเว้นด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจข่าวสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลาง และอำนาจการบังคับ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

นิสาร์ตน์ ฤทธิแสนตอ (2556, หน้า 123) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง 2) แรงจูงใจการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

อภิญาลักษณ์ คนชม (2557) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอปอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 พบว่า 1) การใช้อำนาจบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอปอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอปอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติ การสอนของครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอปอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Copes (1982) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูถึงมูลฐานอำนาจของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา กับระบบบริหารในโรงเรียน พบว่า มูลฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ กับมูลฐานอำนาจอันชอบธรรมเป็นมูลฐานอำนาจที่ใช้กันมากของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเมืองครูใหญ่ใช้มูลฐานอำนาจอันชอบธรรมทำให้ระเบียบบริหารของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด แต่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาชานเมือง มูลฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญทำให้ระบบบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด

Stachowich (1982) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูการศึกษาพิเศษ กับอำนาจของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา และผู้ประสานงานกับการศึกษากับระบบการบริหารภายในโรงเรียน พบว่า ประเภทของฐานอำนาจที่อาจารย์ใหญ่และผู้ประสานงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสนับสนุนระบบบริหารโรงเรียน ครูมีความเห็นว่า การใช้อำนาจของอาจารย์ใหญ่เป็นสิ่งที่มิผลกระทบต่อการบริหารงานอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็ผลต่อรูปแบบของภาวะผู้นำ การสร้างกลุ่มทำงาน บรรยากาศในองค์กร และการสื่อสาร การใช้อำนาจของผู้ประสานงานการศึกษาก็มีผลกระทบต่อการบริหารงานเช่นเดียวกัน อาจารย์ใหญ่ และผู้ประสานงานการศึกษาใช้อำนาจความเชี่ยวชาญตามกฎหมาย

Goodson (1985) ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านชีวสังคมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจ ทั้งจากปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยก้ำจุน ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความพอใจมากที่สุดเช่นกัน แต่ผลการวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของ Picard (1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจของอาจารย์ ตามการรับรู้ของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ใน โรงเรียน ในรัฐเนบราสกา พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ อาจารย์ที่มีอายุน้อยจะให้คะแนนแรงจูงใจ ด้านการเงินมีความสำคัญกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ในโรงเรียน อาจารย์ที่มีเงินเดือนสูงมีแรงจูงใจภายใน มากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ

Mataheru (1985) ได้วิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ในอินโดนีเซียผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด ได้แก่ สถานะของ อาชีพ โอกาสก้าวหน้า และเงินเดือน ตัวแปรต้น ด้านชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

Kshensky (1990) เชื่อว่า การใช้อำนาจทางที่ดีจะช่วยให้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับ ทุกสถานการณ์ นอกจากนี้การใช้อำนาจที่ดีจะช่วยสร้างประสิทธิภาพให้แก่โรงเรียนอีกด้วย เขาจึงทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาใน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางของนครนิวยอร์ก จำนวน 34 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูใหญ่ 34 คน ผู้ช่วยครูใหญ่ 113 คน และครู 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง 2) แบบประเมินพฤติกรรมของผู้บริหาร ในการใช้พฤติกรรมบังคับ การใช้อำนาจหน้าที่ และการใช้อิทธิพลอื่น ๆ 3) แบบสำรวจ ความต้องการพื้นฐานของโรงเรียนในเรื่องวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของเรียน ภาวะผู้นำ บรรยากาศในโรงเรียนการสื่อสารระหว่างครูกับผู้บริหาร และการปฏิบัติงานครู ผลการวิเคราะห์ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารใช้ทั้งอำนาจหน้าที่และอิทธิพลในการบริหารโรงเรียน ครูใหญ่ที่เป็นผู้นำอย่างแท้จริง จะใช้อำนาจอย่างชาญฉลาด และเหมาะสมกับสถานการณ์เสมอ

Caldwell (1992 อ้างถึงใน มัทนา ถนอมศักดิ์, 2550, หน้า 220) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การรับรู้ ของครูต่อพฤติกรรมจูงใจของครูใหญ่ระดับอนุบาลตามทฤษฎีของ Herzberg เป็นการตรวจสอบ การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหาร และแรงจูงใจของครู ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบเรื่องความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และการยอมรับเป็นสิ่งที่ครู รับรู้ว่า มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานได้มากกว่าองค์ประกอบด้านสุขภาพ นอกจากนี้ยังพบ ความแตกต่าง 3 ประการในระหว่างกลุ่มย่อย คือ 1) ครูผู้ที่มีอายุ 35-40 ปี มีความรับผิดชอบ สูงกว่าครูที่อายุ 29-34 ปี 2) ครูอายุ 47-52 ปี ได้รับความสำเร็จสูงกว่าครูอายุ 29-34 ปี 3) ครูผู้หญิง ได้รับการยอมรับมากกว่าผู้ชาย การศึกษานี้สนับสนุนทฤษฎีของ Herzberg และผลงานของ Sergiovamin ที่ลอกแบบมาจาก Herzberg นั้นเอง

Hersey and Blanchard (1993) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อำนาจสถานการณ์และอำนาจประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร โดยวัตถุประสงค์เพื่อค้นพบการใช้อำนาจประเภทต่าง ๆ ของผู้บริหารในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์วิกฤต พบว่า ในสถานการณ์ปกติผู้บริหารใช้อำนาจประเภทอำนาจร่วมปรึกษาหารือ และอำนาจอ้างอิงมากกว่าในสถานการณ์วิกฤต สำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงจะใช้อำนาจโดยตำแหน่งในสถานการณ์วิกฤตมากกว่าสถานการณ์ปกติ และใช้อำนาจร่วมปรึกษาหารือสถานการณ์ปกติมากกว่าในสถานการณ์วิกฤต ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงจะใช้อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญระดับสูงและอำนาจคู่เบี่ยงเบนมากยิ่งขึ้น เป็นลำดับ

Egan (2001) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจและความพึงพอใจของครูที่สอนในโรงเรียนในชิคาโก โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 500 คน พบว่า ลักษณะของงาน ความสำเร็จ และความรับผิดชอบ มีระดับของความพึงพอใจในระดับสูง และยังพบว่า ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน เพศ ระดับการศึกษา เชื้อชาติ และอายุของการสอนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Wright (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน โดยศึกษาในบริบทของหน่วยงานของรัฐบาล ผลการศึกษาพบว่า การทำงานในสภาพทั่วไปในหน่วยงานของรัฐบาลจะมีองค์ประกอบ คือ เป้าหมายขององค์กร ความขัดแย้ง ระบบข้อบังคับต่าง ๆ และเป้าหมายที่พิเศษเฉพาะองค์กร ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจลำดับแรกของการทำงาน และผลการวิจัยพบว่า กรอบของเหตุผลที่หนักแน่นจะมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรในอนาคตซึ่งจะสามารถเป็นพลังพิเศษที่เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มผลผลิตขององค์กรของรัฐบาลได้

Knobloch (2005) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจของครูฝึกหัด และพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีผลต่อการเลือกอาชีพ พบว่า 1) ครูฝึกหัด 24 คน จากทั้งหมด 29 คน เลือกที่จะเป็นครู 2) อาชีพที่เลือกมีผลจากการจูงใจทั้งภายในและภายนอก การเลือกหลักสูตรการศึกษาของครูฝึกหัด ดังเช่น อาชีพมาจากแรงจูงใจในทางตรงกันข้ามครูฝึกหัด ซึ่งได้ปฏิบัติอาชีพนี้ก่อนแล้วในการศึกษานอกหลักสูตรได้แรงจูงใจภายนอกในการเลือกอาชีพ 3) ครูฝึกหัดพิสูจน์ว่าพวกเขามีพฤติกรรมผู้นำแบบปฏิรูป และพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนผลประโยชน์และพฤติกรรมภาวะผู้นำเหล่านี้ไม่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพ

พอจะสรุปได้ว่า การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติกรงานสูง การที่บุคคลมีแรงจูงใจจะทำให้เกิดผลงานที่ดี การใช้อำนาจในด้านที่เหมาะสมกับสถานการณ์ โอกาส และเวลา จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษายิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ที่มุ่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติสอนโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2558 จำนวนทั้งสิ้น 136 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2558 ได้จากการใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p. 607) และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามตำแหน่ง/ วิทยฐานะ ของครูผู้สอน จำนวน 101 คน

ตารางที่ 3 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามวิทยฐานะของครูผู้สอนโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

วิทยฐานะ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ชำนาญการพิเศษ	64	48
ชำนาญการ	22	16
ครู	29	22
ครูผู้ช่วย	21	15
รวม	136	101

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจข่าวสาร และอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967, p.128) โดยกำหนดระดับความมากน้อยของการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนระยองวิทยาคม โดยให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

มีการใช้อำนาจมากที่สุด	ได้	5	คะแนน
มีการใช้อำนาจมาก	ได้	4	คะแนน
มีการใช้อำนาจปานกลาง	ได้	3	คะแนน
มีการใช้อำนาจน้อย	ได้	2	คะแนน
มีการใช้อำนาจน้อยที่สุด	ได้	1	คะแนน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนของครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการสัมพันธ์ และความต้องการเจริญก้าวหน้า

ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967, p. 128) โดยกำหนดระดับความมากน้อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคม โดยให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

มีแรงจูงใจมากที่สุด	ได้	5	คะแนน
มีแรงจูงใจมาก	ได้	4	คะแนน
มีแรงจูงใจปานกลาง	ได้	3	คะแนน
มีแรงจูงใจอำนาจน้อย	ได้	2	คะแนน
มีแรงจูงใจน้อยที่สุด	ได้	1	คะแนน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารตำราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

2. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยขอคำแนะนำปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ โดยได้ครอบคลุมเนื้อหาแต่ละด้านเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข และนำไปให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบหาความเกี่ยวข้องของเนื้อหา ซึ่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ อาจารย์พิเศษ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ดร.สุรัตน์ ไชยชมพู อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 นายสกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย ผู้อำนวยการ โรงเรียน ชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนวัดยายดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1

ในการตรวจสอบรายการคำถามที่มุ่งวัดองค์ประกอบในเนื้อหา และการใช้ภาษา ความครอบคลุมของเนื้อหาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ตามโครงสร้างและนิยามที่กำหนดไว้ นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ได้นิยามไว้ในแต่ละตอน พบว่า แบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .33-1.00 และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดสอบใช้ (Try Out) กับครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อ (Discrimination) กับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ได้ผลดังนี้

4.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าอำนาจจำแนก รายข้อระหว่าง .21-.81 และค่าความเชื่อมั่น .94

4.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนของครูผู้สอน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .27-.85 และค่าความเชื่อ

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้ว จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวม ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่งแบบสอบถามจำนวน 101 ฉบับ ไปยังครูผู้สอนโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง และให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้จัดส่งด้วยตนเอง ได้รับคืนมาจำนวน 101 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

4. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบให้คะแนนตามน้ำหนักของแต่ละข้อ แล้วนำไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

5. นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตมัธยมศึกษา เขต 18 ที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกผลในคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด นำผลการวิเคราะห์มาเทียบกับเกณฑ์ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.51 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตมัธยมศึกษาเขต 18 ที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของ

แบบสอบถามให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกผลในคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด นำผลการวิเคราะห์มาเทียบกับเกณฑ์ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.51 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผู้วิจัยได้ใช้

เกณฑ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144) มีหลักเกณฑ์ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์ .80-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสหสัมพันธ์ .60-.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสหสัมพันธ์ .40-.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ .20-.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสหสัมพันธ์ .00-.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตมัธยมศึกษา เขต 18 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตมัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้ค่าสหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
- SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
- p แทน ความน่าจะเป็น
- r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- X แทน การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม
- X_1 แทน อำนาจการให้รางวัล
- X_2 แทน อำนาจการบังคับ
- X_3 แทน อำนาจตามกฎหมาย
- X_4 แทน อำนาจอ้างอิง
- X_5 แทน อำนาจความเชี่ยวชาญ
- X_6 แทน อำนาจข่าวสาร
- X_7 แทน อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง
- Y แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม
- Y_1 แทน ความต้องการความสำเร็จ
- Y_2 แทน ความต้องการใฝ่สัมพันธ์
- Y_3 แทน ความต้องการอำนาจ
- ** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังปรากฏในตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
โดยรวมและรายด้าน

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	<i>n</i> = 101		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านอำนาจการให้รางวัล	3.78	0.56	มาก	1
2. ด้านอำนาจการบังคับ	3.45	0.61	มาก	7
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย	3.61	0.51	มาก	5
4. ด้านอำนาจอ้างอิง	3.69	0.58	มาก	3
5. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	3.51	0.58	มาก	6
6. ด้านอำนาจข่าวสาร	3.67	0.66	มาก	4
7. ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง	3.70	0.60	มาก	2
รวม	3.09	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ใน
ระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล
ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง และด้านอำนาจอ้างอิง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
ด้านอำนาจการบังคับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านอำนาจการให้รางวัล

อำนาจการให้รางวัล	<i>n</i> = 101		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบด้วย ความเป็นธรรม	3.70	0.67	มาก	5
2. ผู้บริหารให้รางวัลโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเหมาะสมเป็นธรรม	3.67	0.63	มาก	6
3. ผู้บริหารมีเหตุผลเหมาะสมในการให้อภัย ในกรณีทำงานผิดพลาด	3.81	0.61	มาก	3
4. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่สำคัญกับบุคลากร ตามความถนัด	3.74	0.80	มาก	4
5. ผู้บริหารให้การชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานได้ผลดี	3.95	0.70	มาก	1
6. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	3.87	0.67	มาก	2
รวม	3.79	0.55	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ย
โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารให้การชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานได้ผลดี ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่
การงาน และผู้บริหารมีเหตุผลเหมาะสมในการให้อภัยในกรณีทำงานผิดพลาด ตามลำดับ ส่วนข้อที่
มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้รางวัลโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมเป็นธรรม

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านอำนาจการบังคับ

อำนาจการบังคับ	<i>n</i> = 101		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารออกกฎระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.59	0.73	มาก	3
2. ผู้บริหารออกกฎระเบียบให้ครูปฏิบัติตาม อย่างเข้มงวด	3.61	0.72	มาก	2
3. ผู้บริหารควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงาน ให้ทันกำหนดเวลา	3.72	0.69	มาก	1
4. ผู้บริหารมีการตำหนิครูที่ไม่ปฏิบัติตามที่	3.34	0.68	ปานกลาง	5
5. ผู้บริหารมีการลงโทษครูที่กระทำผิดกฎระเบียบ อย่างเที่ยงธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ	3.25	0.75	ปานกลาง	6
6. ผู้บริหารกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครู อย่างเคร่งครัด	3.49	0.72	ปานกลาง	4
7. ผู้บริหารลงโทษครูที่กระทำผิดโดยเด็ดขาด	3.18	0.84	ปานกลาง	7
รวม	3.45	0.61	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจการบังคับ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม
อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายชื่อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันกำหนดเวลา
ผู้บริหารออกกฎระเบียบให้ครูปฏิบัติตามอย่างเข้มงวด และผู้บริหารออกกฎระเบียบข้อบังคับ
ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตามลำดับ ส่วนชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารลงโทษครู
ที่กระทำผิดโดยเด็ดขาด

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านอำนาจตามกฎหมาย

อำนาจตามกฎหมาย	<i>n</i> = 101		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารมีการสั่งงานตามขั้นตอนตามสายงาน บังคับบัญชา	3.82	0.78	มาก	1
2. ผู้บริหารมีการสั่งงานตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ	3.80	0.72	มาก	2
3. ผู้บริหารติดตามการปฏิบัติงานตามหน้าที่	3.69	0.67	มาก	4
4. ผู้บริหารมีการพิจารณาการปฏิบัติงานของครู ตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้	3.67	0.71	มาก	6
5. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบ ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.69	0.67	มาก	4
6. ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิ์และหน้าที่ภายใน	3.73	0.73	มาก	3
7. ผู้บริหารออกคำสั่งโดยตรงหรือผ่านผู้อื่น ได้อย่างไม่เหมาะสม	2.91	1.07	ปานกลาง	8
8. ผู้บริหารให้ความเสมอภาคและความยุติธรรม แก่ครูโดยส่วนรวม	3.58	0.70	มาก	7
รวม	3.61	0.51	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารออกคำสั่งโดยตรงหรือผ่านผู้อื่นได้อย่าง ไม่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการสั่งงานตามขั้นตอนตามสายงานบังคับบัญชา ผู้บริหารมีการสั่งงานตามอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบ และผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิ์และหน้าที่ภายใน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารออกคำสั่ง โดยตรงหรือผ่านผู้อื่นได้อย่างไม่เหมาะสม

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านอำนาจอ้างอิง

อำนาจอ้างอิง	<i>n</i> = 101		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่น่าเคารพนับถือ	3.67	0.66	มาก	4
2. ผู้บริหารมีความยุติธรรมเสมอภาค	3.55	0.68	มาก	6
3. ผู้บริหารให้เกียรติ และเคารพความคิดเห็นของครู	3.57	0.86	มาก	5
4. ผู้บริหารมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบ ผลสำเร็จ	3.72	0.76	มาก	3
5. ผู้บริหารแต่งกายได้เหมาะสมสุภาพ เรียบร้อย	4.29	0.62	มาก	1
6. ผู้บริหารสั่งการตามลำดับขั้นตอนสายงาน บังคับบัญชา	3.79	0.65	มาก	2
7. ผู้บริหารได้รับการยอมรับจากครูด้วยความเต็มใจ	3.40	0.83	ปานกลาง	8
8. ผู้บริหารมีความเที่ยงธรรมในการตัดสินปัญหา	3.54	0.75	มาก	7
รวม	3.69	0.58	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจอ้างอิง มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารได้รับการยอมรับจากครูด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร แต่งกายได้เหมาะสมสุภาพ เรียบร้อย ผู้บริหารสั่งการตามลำดับขั้นตอนสายงานบังคับบัญชา และผู้บริหารมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารได้รับการยอมรับจากครูด้วยความเต็มใจ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	<i>n</i> = 101		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนงาน ที่เป็นระบบ	3.60	0.79	มาก	3
2. ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทาง ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	3.67	0.71	มาก	1
3. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหางานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.36	0.70	ปานกลาง	7
4. ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้อย่างดี	3.33	0.72	ปานกลาง	8
5. ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทาง การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบทุกขั้นตอน	3.46	0.67	ปานกลาง	6
6. ผู้บริหารสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	3.63	0.76	มาก	2
7. ผู้บริหารบริหารงาน โดยใช้หลักวิชาทั้งศาสตร์ และศิลป์ได้อย่างเหมาะสม	3.49	0.74	ปานกลาง	5
8. ผู้บริหารสามารถสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	3.56	0.78	มาก	4
รวม	3.51	0.58	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทาง ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และผู้บริหาร มีความสามารถในการวางแผนงานที่เป็นระบบตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้อย่างดี

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 ด้านอำนาจข่าวสาร

อำนาจข่าวสาร	<i>n</i> = 101		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารเป็นผู้มีความรอบรู้ข่าวสาร	3.73	0.68	มาก	3
2. ผู้บริหารสามารถให้ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์ และทันสมัยต่อครู	3.73	0.76	มาก	4
3. ผู้บริหารสามารถให้ข้อมูลในการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง	3.71	0.74	มาก	5
4. ผู้บริหารสามารถหมั่นฝึกฝนศิลปะวิทยาการ และแสวงหาความรู้จากสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.82	0.71	มาก	1
5. ผู้บริหารสามารถกระจายข่าวสารสู่ ชุมชน ได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง	3.51	0.78	มาก	8
6. ผู้บริหารแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ทางการศึกษา อยู่เสมอ	3.76	0.74	มาก	2
7. ผู้บริหารใช้ความรอบรู้มาประยุกต์ในการบริหาร โรงเรียนได้เป็นอย่างดี	3.54	0.82	มาก	7
8. ผู้บริหารแสวงหาข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ครู อย่างสม่ำเสมอ	3.54	0.78	มาก	6
รวม	3.67	0.66	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวม
และรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารสามารถหมั่นฝึกฝนศิลปะวิทยาการ และผู้บริหารเป็นผู้มีความรอบรู้ข่าวสาร ตามลำดับ
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถกระจายข่าวสารสู่ ชุมชน ได้อย่างรวดเร็ว
และถูกต้อง

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง	n = 101		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารมีการติดต่อเชื่อมโยงกับผู้บริหาร ระดับเดียวกันได้อย่างดี	3.87	0.72	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการติดต่อเชื่อมโยงกับผู้บริหาร ระดับสูงกว่าได้อย่างดี	3.93	0.74	มาก	1
3. ผู้บริหารมีความสามารถสร้างเครือข่าย ได้อย่างกว้างขวาง	3.80	0.80	มาก	3
4. ผู้บริหารในการหาทางสนับสนุนจากชุมชน	3.68	0.80	มาก	5
5. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลต่าง ๆ ทั้งใน และนอกโรงเรียน	3.68	0.69	มาก	5
6. ผู้บริหารได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา ทุกระดับ	3.41	0.81	ปานกลาง	7
7. ผู้บริหารได้รับการยอมรับจากชุมชน และหน่วยงานอื่น	3.57	0.75	มาก	6
8. ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง ในการสนับสนุนการบริหารโรงเรียน	3.69	0.72	มาก	4
รวม	3.70	0.60	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจติดต่อเชื่อมโยง มีค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา ทุกระดับมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีการติดต่อเชื่อมโยงกับผู้บริหารระดับสูงกว่าได้อย่างดี ผู้บริหารมีการติดต่อเชื่อมโยงกับผู้บริหารระดับเดียวกันได้อย่างดี และผู้บริหารมีความสามารถสร้างเครือข่ายได้อย่างกว้างขวาง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา ทุกระดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังปรากฏในตารางที่ 12 - 15

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	<i>n</i> = 101		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความต้องการความสำเร็จ	3.84	0.54	มาก	2
2. ด้านความต้องการใฝ่สัมพันธ์	4.05	0.55	มาก	1
3. ด้านความต้องการอำนาจ	3.75	0.59	มาก	3
รวม	3.88	0.50	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการใฝ่สัมพันธ์ ด้านความต้องการความสำเร็จ และด้านความต้องการอำนาจ ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ความต้องการความสำเร็จ

ความต้องการความสำเร็จ	<i>n</i> = 101		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านได้รับมอบหมายงาน และหน้าที่รับผิดชอบ ตามความรู้ความสามารถ	3.91	0.69	มาก	4
2. ท่านมีความรู้สึกรู้ว่า มีความมั่นคงในการประกอบ วิชาชีพ	4.20	0.66	มาก	2
3. ท่านได้รับการเปิดโอกาสจากผู้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี	3.65	0.84	มาก	5
4. ท่านได้รับการอนุญาตให้ลางานเมื่อเจ็บป่วย และมีเหตุจำเป็น	4.21	0.65	มาก	1
5. ท่านได้สวัสดิการเพียงพอ และเหมาะสมกับ สภาพเศรษฐกิจและสังคม	3.93	0.74	มาก	3
6. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.63	0.69	มาก	6
7. ท่านมีส่วนร่วมรับรู้ นโยบายในกรบริหารงาน ของโรงเรียน	3.61	0.86	มาก	7
8. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	3.59	0.76	มาก	8
รวม	3.84	0.54	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนระยองวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการความสำเร็จมีค่าเฉลี่ย
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้
ท่านได้รับการอนุญาตให้ลางานเมื่อเจ็บป่วย และมีเหตุจำเป็น ท่านมีความรู้สึกรู้ว่า มีความมั่นคง
ในการประกอบวิชาชีพ และท่านได้สวัสดิการเพียงพอ และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม
ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงาน
สำเร็จ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านความต้องการใฝ่สัมพันธ

ความต้องการใฝ่สัมพันธ	n = 101		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้วยกัน	4.22	0.64	มาก	1
2. ท่านให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ของเพื่อนร่วมงาน	4.21	0.65	มาก	2
3. ท่านได้รับความเห็นใจและเป็นกันเอง ของผู้บริหาร	3.90	0.79	มาก	7
4. ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน	4.10	0.74	มาก	4
5. ท่านได้รับความยอมรับในความรู้ความสามารถจาก ผู้บริหาร	3.84	0.78	มาก	8
6. ท่านได้รับความยอมรับในความรู้ความสามารถจาก เพื่อนร่วมงาน	3.99	0.64	มาก	6
7. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.11	0.59	มาก	3
8. ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน กับเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.55	มาก	5
รวม	4.19	0.54	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนระยองวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการใฝ่สัมพันธ มีค่าเฉลี่ย
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ท่านให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน
ของเพื่อนร่วมงาน และท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ ท่านได้รับความยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บริหาร

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านความต้องการอำนาจ

ความต้องการอำนาจ	<i>n</i> = 101		ระดับ	อันดับ
1. ท่านได้เป็นผู้นำบางโอกาสเมื่อได้ปฏิบัติงาน ของโรงเรียน	3.81	0.72	มาก	3
2. ท่านได้รับการยอมรับส่งเสริมความคิดริเริ่ม ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	3.70	0.74	มาก	5
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ และประสบการณ์	3.87	0.78	มาก	2
4. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร	3.76	0.72	มาก	4
5. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงาน และความสามารถ	3.59	0.74	มาก	7
6. ท่านได้เป็นตัวแทนโรงเรียนเข้าร่วมประชุมสัมมนา กับหน่วยงานอื่น ๆ	3.61	0.79	มาก	6
7. ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานเหมาะสมกับ ความรับผิดชอบในหน้าที่	3.89	0.71	มาก	1
รวม	3.75	0.59	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนระยองวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการอำนาจ มีค่าเฉลี่ย
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานเหมาะสมกับความรับผิดชอบในหน้าที่ ท่านได้รับการสนับสนุน
ให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ และท่านได้เป็นผู้นำบางโอกาสเมื่อได้ปฏิบัติงาน
ของโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
หรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงาน และความสามารถ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังปรากฏในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

การใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (Y)							
	Y ₁		Y ₂		Y ₃		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p
X ₁	.47**	.00	.41**	.00	.45**	.00	.50**	.00
X ₂	.47**	.00	.41**	.00	.48**	.00	.51**	.00
X ₃	.49**	.00	.48**	.00	.52**	.00	.56**	.00
X ₄	.55**	.00	.49**	.00	.60**	.00	.62**	.00
X ₅	.57**	.00	.39**	.00	.57**	.00	.57**	.00
X ₆	.67**	.00	.45**	.00	.53**	.00	.61**	.00
X ₇	.52**	.00	.50**	.00	.54**	.00	.58**	.00
X	.63**	.00	.54**	.00	.57**	.00	.65**	.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 16 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านอำนาจอ้างอิง (X₄) และ อำนาจข่าวสาร (X₆) ตามลำดับ ส่วนอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง (X₇) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (X₅) อำนาจตามกฎหมาย (X₃) อำนาจการบังคับ (X₂) และอำนาจการให้รางวัล (X₁) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) มี 5 ระดับ จำนวน 76 ข้อ แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 7 ด้าน จำนวน 53 ข้อ ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจข่าวสาร และอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21-.81 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 23 ข้อ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการใฝ่สัมพันธ์ และความต้องการอำนาจ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .27-.85 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 101 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจข่าวสาร ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการบังคับตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้การชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานได้ผลดี ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และผู้บริหารมีเหตุผลเหมาะสมในการให้อภัยในกรณีทำงานผิดพลาด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้รางวัล โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมเป็นธรรมเนียม

1.2 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจการบังคับ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อมีค่าเฉลี่ยปานกลางถึงมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารควบคุมแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานให้ทันกำหนดเวลา ผู้บริหารออกกฎระเบียบให้ครูปฏิบัติตามอย่างเข้มงวด และผู้บริหารออกกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารลงโทษครูที่กระทำความผิดโดยเด็ดขาด

1.3 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารออกคำสั่งโดยตรงหรือผ่านผู้อื่นได้โดยไม่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการสั่งงานตามขั้นตอนตามสายงานบังคับบัญชา ผู้บริหารมีการสั่งงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิ์และหน้าที่ภายใน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารออกคำสั่งโดยตรงหรือผ่านผู้อื่นได้โดยไม่เหมาะสม

1.4 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจอ้างอิง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารได้รับการยอมรับจากครูด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแต่งกายได้เหมาะสมสุภาพ เรียบร้อย ผู้บริหารสั่งการตามลำดับขั้นตอนสายงานบังคับบัญชา และผู้บริหารมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารได้รับการยอมรับจากครูด้วยความเต็มใจ

1.5 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก

มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนงานที่เป็นระบบตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้อย่างดี

1.6 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถหมั่นฝึกฝนศิลปะวิทยาการ และผู้บริหารเป็นผู้มีความรอบรู้ข่าวสาร ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถกระจายข่าวสารสู่ ชุมชน ได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง

1.7 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีการติดต่อเชื่อมโยงกับผู้บริหารระดับสูงกว่าได้อย่างดี ผู้บริหารมีการติดต่อเชื่อมโยงกับผู้บริหารระดับเดียวกันได้อย่างดี และผู้บริหารมีความสามารถสร้างเครือข่ายได้อย่างกว้างขวาง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความต้องการใฝ่สัมพันธ์ ด้านความต้องการความสำเร็จ และด้านความต้องการอำนาจตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านได้รับการอนุญาตให้ลางานเมื่อเจ็บป่วย และมีเหตุจำเป็น ท่านมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ และท่านได้สวัสดิการเพียงพอ และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการใฝ่สัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ท่านให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน

และท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับความยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บริหาร

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการอำนาจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานเหมาะสมกับความรับผิดชอบในหน้าที่ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ และท่านได้เป็นผู้นำบางโอกาสเมื่อได้ปฏิบัติงานของโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงาน และความสามารถ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) ด้านอำนาจอ้างอิง (X_4) และ อำนาจข่าวสาร (X_6) ตามลำดับ ส่วนอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง (X_7) อำนาจตามกฎหมาย (X_3) อำนาจการบังคับ (X_2) และอำนาจการให้รางวัล (X_1) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้พบว่าครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำหรับการค้นพบจากการศึกษาตามจุดมุ่งหมาย และสมมติฐานการวิจัย ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้วางแผนนโยบาย กำหนดนโยบาย ดูแลรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครู มีความสามารถในการบริหารงานวิชาการ บุคลากรงบประมาณ และบริหารทั่วไปได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารสูงสุดในองค์กรต้องเกี่ยวข้องกับใช้อำนาจเพื่อให้สามารถโน้มน้าวและควบคุมต่าง ๆ ได้ ดังนั้นการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารต้องใช้อำนาจเพราะเป็นตัวขับเคลื่อนให้กลไกดำเนินไปสู่เป้าหมาย เป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้ต้องใช้อย่างฉลาดและรอบคอบถูกต้องตามสถานการณ์ จึงจะทำให้องค์กรและสมาชิกของการเข้ามามีส่วนร่วมในทางที่จะเป็นประโยชน์และความพึงพอใจ

เพื่อทำให้องค์การเจริญรุ่งเรือง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลในการบริหารงาน ซึ่งทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในการจัดการภารกิจด้านต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ กนกวรรณ อ่อนศรี (2554, หน้า 108) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ รูปอินทร์ (2556, หน้า 61) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 พบว่า การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญญาลักษณ์ คนชม (2557, หน้า 68) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจการให้รางวัล พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการบริหารโรงเรียนต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกคนในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อบุคลากรได้แสดงผลงานที่ดีมีคุณภาพ ผู้บริหารจึงมีการให้รางวัลด้วยการยกย่องชมเชยตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม ซึ่งทำให้บุคลากรได้รับรู้ว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของตน ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานซึ่งความสำเร็จในชีวิตของบุคคลแต่ละคนจะมีความหลากหลาย เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานดีผู้บริหารต้องรับทราบ สนับสนุน และสนองความต้องการ เมื่อสนองความต้องการได้ก็เท่ากับเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรไปพร้อมกัน (Maslow, 1970,

p. 423) สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชณุ พันจิน (2555, หน้า 74) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจการให้รางวัล ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเช่นเดียวกับ สุณิภา ชูเมือง (2555, หน้า 58) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านอำนาจการให้รางวัล ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเช่นเดียวกับ อภิญญาลักษณ์ คนชม (2557, หน้า 69) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านอำนาจการให้รางวัล ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจการบังคับ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อมีค่าเฉลี่ยปานกลางถึงมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีการควบคุมแรงจูงใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานในทันกำหนดเวลา และมีการนิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ อำนาจบังคับบัญชา เป็นอำนาจที่เกิดจากความเกรงกลัวการลงโทษในลักษณะต่าง ๆ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การถูกตำหนิ การถูกควบคุม การไม่ขึ้นเงินเดือน การลดตำแหน่ง ซึ่งอำนาจการบังคับนี้เป็นอำนาจที่ใช้กันมากที่สุด ถูกตำหนิที่สุด และยากแก่การควบคุม ดังนั้นผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจประเภทนี้เพื่อมิให้เกิดการต่อต้านการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งทำให้ครูผู้สอนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนก คำวจนัง (2551) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า ด้านอำนาจการบังคับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเช่นเดียวกับ รัชณุ พันจิน (2555, หน้า 75) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร

ในโรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจการบังคับ ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง

1.3 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจตามกฎหมาย พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงานของผู้บริหารก็คือ จะต้องเป็นผู้นำที่สามารถรวบรวมพลังของสมาชิกฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กร และจะต้องเป็นผู้สั่งการ ชี้แนะ และออกคำสั่งในงานด้านต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบ โน้มน้าวให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันทำงาน เพื่อผลสำเร็จขององค์กรโดยรวม ผู้บริหารจึงต้องใช้อำนาจตามกฎหมาย เป็นเครื่องมือในการบริหารงานให้เป็นไปได้ด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูยอมรับฟัง และปฏิบัติตาม ผู้บริหารจึงต้องมีการมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ พิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ และมีการสั่งงานตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงกมล อยู่สุข (2555, หน้า 70) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การใช้ อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก และเช่นเดียวกับ วันเพ็ญ ฐปอินทร์ (2556, หน้า 60) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขต ระยอง 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเช่นเดียวกับ ชีราวุธ พูลแสง (2557, หน้า 73) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มัธยมศึกษา ด้านอำนาจตามกฎหมาย ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่อด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจอ้างอิง พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารต้องการบริหารสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้นั้นส่วนหนึ่ง ผู้บริหารยังต้องให้ความสำคัญแก่

การเรียนรู้เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรช่วยกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารทุกคนจึงควรมีการทักทายปราศรัยอย่างเป็นกันเองกับครู มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ และให้เกิดความยุติธรรมและเสมอภาค ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธาเชื่อถือ มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตัวผู้บริหารอยากร่วมงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงกมล อยู่สุข (2555, หน้า 71) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านอำนาจอ้างอิง ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเช่นเดียวกับ ดวงพร ว่องสุนทร (2556, หน้า 76) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านอำนาจอ้างอิง ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นิสารัตน์ ฤทธิ์แสนต่อ (2556, หน้า 83) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจอ้างอิง ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.5 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระยองวิทยาคม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพด้านการบริหารจัดการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เป็นผู้รอบรู้ในการบริหารงาน มีความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สามารถวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และแก้ปัญหาทางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุณิสา ชูเมือง (2555, หน้า 69) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเช่นเดียวกับ ดวงพร ว่องสุนทร (2556, หน้า 77)

ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นิสารัตน์ ฤทธิ์แสนตอ (2556, หน้า 83) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของ ผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.6 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจข่าวสาร พบว่า ค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ และรอบรู้ข่าวสาร ผู้บริหารหมั่นฝึกฝนศิลปะวิทยาการ และแสวงหา ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำข่าวสารมาเผยแพร่กับบุคลากร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้อง มีข่าวสารที่เชื่อถือได้ มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจของ โรงเรียน (Drake & Roe, 1994, p. 204) ทำให้ผู้บริหารมีการกระจายข่าวสารให้ชุมชน อย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันเหตุการณ์ และให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ ฉันทนีย์ จันทร์พล (2556, หน้า 68) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจข่าวสาร ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเช่นเดียวกับ สุทธิภา ชูเมือง (2555, หน้า 69) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านอำนาจข่าวสาร ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎุ พันจิน (2555, หน้า 75) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจข่าวสารข้อมูล ค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.7 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระยองวิทยาคม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารไม่สามารถทำงานทุกอย่างได้ด้วยตนเองแต่เพียงผู้เดียว ผู้บริหารต้องอาศัยบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรให้ช่วยกันทำงานนั้น ๆ ดังคำกล่าวที่ว่า “ผู้บริหาร คือ ผู้ที่ทำให้หน่วยงานได้รับ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยตนเองได้เป็นผู้ปฏิบัติงานนั้นโดยตรงแต่อาศัยความร่วมมือให้ผู้อื่นเป็นผู้ปฏิบัติแทน” (กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534, หน้า 201) ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการหาทางสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นหรือชุมชนมาร่วมงานพัฒนาโรงเรียนสามารถเชิญบุคคลมาร่วมกิจกรรมได้ และการมีความสัมพันธ์ติดต่อกับผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิภา ชูเมือง (2555, หน้า 69) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ รัชну พันจิน (2555, หน้า 75) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจการพึ่งพาอาศัยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก วันเพ็ญ ฐปอินทร์ (2556, หน้า 60) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายในการจัดการศึกษาที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม ทำให้บุคลากรในหน่วยงานรับรู้ นโยบายขององค์กรและร่วมมือกันปฏิบัติงาน มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทั้งการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมอบรม และการศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความพึงพอใจอันนำไปสู่แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และเป็นการเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของกนกวรรณ อ่อนศรี (2554, หน้า 90) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเช่นเดียวกับ จันทน์ยี่ จันท์ผล (2556, หน้า 60) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อ้อมใจ เมืองคำ (2557, หน้า 38) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการดำรงชีพ พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการปกครองบังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม อีกทั้งโรงเรียนยังตั้งอยู่ในตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนประจำอำเภอ หรืออยู่ในเขตชุมชน มีการคมนาคม ติดต่อสื่อสาร สะดวกรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรง่ายต่อการเดินทางมาปฏิบัติงานและติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่น ๆ บุคลากรสามารถลาหยุดงานเมื่อเจ็บป่วย และมีเหตุจำเป็น ทำบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งความต้องการดำรงชีวิตของแต่ละคน จะมีความหลากหลาย ผู้บริหารต้องรับทราบ และสนับสนุน และสนองความต้องการ เมื่อสนองความต้องการได้เท่ากับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรไปพร้อมกัน (Maslow, 1970, p. 423) สอดคล้องกับการศึกษาของ สุณิภา ชูเมือง (2555, หน้า 65) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดจันทบุรี ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ใน

ระดับมาก และสอดคล้องกับ วันเพ็ญ รูปอินทร์ (2556, หน้า 60) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดจันทบุรี ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเช่นเดียวกับ อ้อมใจ เมืองคำ (2557, หน้า 39) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 ด้านความต้องการดำรงชีพ ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการใฝ่สัมพันธ์ พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นผู้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างทีมงาน การสร้างความรู้สึกร่วมให้ทุกคนมีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน และสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกัน และเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมของโรงเรียน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร สอดคล้องกับการศึกษาของ กนกวรรณ อ่อนศรี (2554, หน้า 108) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ดวงกมล อยู่สุข (2555, หน้า 79) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับของฉันทนีย์ จันทรผล (2556, หน้า 63) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน กลุ่มโรงเรียนศรีเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ด้านความต้องการสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการอำนาจ พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ

อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารให้ความไว้วางใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย และส่งเสริม สนับสนุนให้เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงานในบางโอกาส ทำให้ บุคลากรมีความมั่นใจในวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ กุลธิดา เนื่องจางค์ (2555, หน้า 64) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติ การสอน ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับของ วันเพ็ญ ฐปอินทร์ (2556, หน้า 47-58) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขต ระยอง 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อยู่ใน ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมีความตื่นตัวในการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความคล่องตัว ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สร้างความเข้มแข็งให้องค์กร ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทัศนคติ นำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ รวมถึงการรู้จักใช้อำนาจในด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เกิด ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เป็นแรงกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานอย่าง เต็มความสามารถ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดบรรยากาศ และ ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงกมน อยู่สุข (2555, หน้า 80) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ วันเพ็ญ ฐปอินทร์ (2556, หน้า 58) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของ ผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1 พบว่า ความสัมพันธ์

ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเช่นเดียวกับของ อภิญาลักษณ์ คนชม (2557, หน้า 80) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในกลุ่มอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ สุพิชชา มากะเต (2558, หน้า 71-72) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้การบริหารงาน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดำเนินการบริหารงานและจัดการศึกษาไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในแต่ละด้านดังนี้

1. จากการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารควรที่จะให้รางวัลแก่ครูผู้สอนโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมเป็นธรรมเนียม กับครูผู้สอนมากที่สุดเพื่อที่จะทำให้ครูผู้สอนเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1.2 ด้านอำนาจการบังคับ ผู้บริหารควรที่จะลงโทษครูที่กระทำความผิดโดยเด็ดขาด มีการควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด เพื่อจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผล และงานมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาได้กำหนด

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารควรที่จะออกคำสั่งโดยตรงหรือผ่านผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม มีการสั่งงานตามสายงานการบังคับบัญชา เพื่อไม่ให้เกิดความสับสน มีการกำหนดข้อบังคับเป็นแบบแผนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และออกระเบียบข้อบังคับให้ครูมีส่วนร่วมเพื่อให้เป็นไปตามบริบทของแต่ละหน่วยงาน

1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง ผู้บริหารควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้คุณธรรมในการบริหารงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการยอมรับจากครูด้วยความเต็มใจ

1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการนำความรู้ นำเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานได้อย่างดี ผู้บริหารควรมีความสามารถในการนำเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน มีการนิเทศงานและชี้แจงการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.6 ด้านอำนาจข่าวสาร ผู้บริหารควรเป็นผู้รอบรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อใช้ในการสื่อสาร ส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน มีข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยสามารถนำมาเผยแพร่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร และชุมชนเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และประสบความสำเร็จในการดำเนินการ

1.7 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพ ความเป็นกันเอง ความไว้วางใจ เชื่อใจ กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะทำให้เกิดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา และดำเนินการงานของโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ด้านความต้องการความสำเร็จ ผู้บริหารควรมีคำพูด หรือรางวัล คำชมเชย ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ผลสำเร็จแก่โรงเรียน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อโรงเรียน

2.2 ด้านความต้องการใฝ่สัมพันธภาพ ท่านผู้บริหารควรให้ความยอมรับ ในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

2.3 ด้านความต้องการอำนาจ ผู้บริหารควรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือระดับ ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นตามผลงาน และความสามารถ จากการทำงานจริง เพื่อเพิ่มความไว้วางใจ และแรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจการบังคับกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มี ด้านอำนาจอ้างอิง และอำนาจข่าวสารให้มากขึ้น เนื่องจากมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสูงสุด และรองลงมา

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อำนวยการบังคับ
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการ
อำนาจ
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ อ่อนศรี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤษฎา ศักดิ์ศรี. (2534). องค์การกับมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ: อักษรวิทยา.
- กษิภณ ชินวงษ์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กันธอร กุลบุตรดี. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุลธิดา เนื่องจำนง. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญใจ ประภาสย์. (2558). พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉันทนีย์ จันทร์พล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชिरารุช พูลแสง. (2557). การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา เครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชูชาติ โชติเสน. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐธิมา อินทน โคราช. (2558). *การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมหาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงกมล อยู่สุข. (2555). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *องค์การและการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นงนารถ โชะมณี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้อำนวยการโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละโวทัย เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภัส จันทรทอง. (2555). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นัทธพงศ์ คัดลยาวัต. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภอรัฐประเศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นิศารัตน์ ฤทธิ์แสนตอ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษบา รัตนมงคล. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประกายเดือน ท้าวกล้า. (2557). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11. (2554). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128, เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th>.
- พรรณทิวา ประเสริฐไทย (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิกุล ดีพิจารณา. (2548). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นารี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: มนตรี.
- มัทนา ถนอมศักดิ์. (2550). รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. คุษนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รสสุคนธ์ พหลเทพ. (2546). พลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษาใน ความเป็นผู้นำ เป้าหมาย และพลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รัชนก คำว้จ้ง. (2551). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชฎุ พันจิ้น. (2555). การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โรงเรียนเรียนระยองวิทยาคม. (2559). เกี่ยวกับ รยว. เข้าถึงได้จาก <http://webserver.rayongwit.ac.th/main/aboutRWY.php>
- วารารณ พรหมรัตน์. (2554). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ รูปอินทร์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไล ลำสิงห์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของครูแตกต่างกัน. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริรัตน์ ปรีชา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สถาบันพัฒนาครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). *เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตร พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา*. ม.ป.ท.
- สมุทร ชำนาญ. (2559). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาทฤษฎี: ปฏิบัติ*. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุณีภา ชูเมือง. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนทรี วรรณไพเราะ. (2550). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพิชชา มากะเด. (2558). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2525). *วิทยาการจัดการ*. กรุงเทพฯ: แพร่พิทยา.
- อภิญาณ์ลักษณ์ คนชม. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในกลุ่มอำเภอป่าทอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาชลบุรี เขต 2*, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิรักษ์ รัตนโชติ. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาในเขตอำเภอท่าตะเกียบ จังหวัดระยอง*. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อรพรรณ คำมา. (2559). *การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณ รักธรรม. (2540). *ทฤษฎีองค์การ: ศึกษาเชิงมนุษยสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อ้อมใจ เมืองคำ. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Barnard, C. I. (1979). *Organization and management*. MA: Massachusetts University Press.
- Bovee, C. L. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Copes, L. P. (1982). The relationship between the teacher's perception of the bases of power used by selected secondary principals and the management system of schools. *Dissertation Abstracts International*, 43(7), 2173-A.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing* (5th ed). New York: Harper Collins.
- Daft, R. L. (2000). *Organization Theory and Design* (7th ed). Cincinnati, OH: South-Western College.
- Davis, M. K. (1974). Intrarole conflict and job satisfaction on psychiatric unit. *Nursing Research*, 23(4), 483.
- Drake, T. L., & Roe, W.H. (1986). *The Principal ship* (3rd ed). New York: Macmillan.
- Egan, S. D. (2001). Motivation and satisfaction of Chicago public school teacher: Anaiysis based on the Herzberg motivation theory. *Dissertation Abstracts Internationnal*, 62(8), 2639-A.
- French, J., & Raven, B. H. (1968). *The base of social power*. New York: Harper & Row.
- Gibson, J. L., Ivancevich, M., & Donnelly, J. J. (1982). *Organization: Behavior structure, process*. (4th ed.). Texas: Business Publication.
- Goodson, T. J. (1985). Herzberg's motivation hygiene theory applied to elementary teacher in selected Alabama school. *Dissertation Abstracts International*, 45(12), 3543-A.

- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). *Behavior in organizations* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Herberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hill.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2001). *Management of organizational behavior Leading Human Resources* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Education administration: Theory research and practice*. (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Education administration: Theory research and practice*. (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Knezevich, S. J. (1984). *Administration of public* (4th ed.). New York: Harper and Row.
- Knobloch, N. A. (2005). Preservice teacher motivation and leadership Behavior Related to career choice. *Dissertation Abstracts International*, 49(1), 3225-A.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kshensky, M. (1990). Principal power and school effectiveness: A study of urban public middle school. *Dissertation Abstracts International*, 51(6), 185-A.
- Likert, R. (1967). *The human organization*. NY: McGraw-Hill.
- Lindgren, H. C. (1976). *Educational to psychology in the classroom*. New York: Wiley & Sons.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2000). *Education Administration* (3rd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper.
- Matsneru, F. (1985). A study of teacher motivation at work with special reference to Indonesia. *Dissertation Abstracts Internation*, 45(9), 2716-A.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton: Van No Strand.
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Mulder, M., Rendel, D., Leedert, K., & Japp, V. (1986). Power situation and leader effectiveness: An organizational field study. *Journal of Applied Phychlogy*, 71(4), 566-570.

- Mulder, M., (1960). The power variable in communication. *Human Relation*, 13(3), 241-257.
- Peabody, R. L. (1962). Perceptions of organizational authority: A comparative analysis. *Administrative Science Quarterly*, 6(5), 463-472.
- Picard, B. H. (1986). *Teacher motivation: Perceptions of teachers and school officials*. Nebraska: University of Nebraska.
- Raven, B. H., & Kruglanski, W. (1975). Conflict and power. In *The Structure of conflict*. New York: Academic press.
- Roberts, K. H., & Rielly, O. C. (1974). Measuring organizational communication. *Journal of Applied Psychology*, 59(3), 325.
- Schein, E. (1965). *Organization psychology*. New York: Prentice-Hill.
- Sharp, G. (1973). *The Politics of nonviolent action*. Boston: Porter Sargent.
- Stachowich, M. A. (1982). A Study of the relationship between the special education teacher's perception of the bases of power used by selected elementary principals and co-ordinators of special education and the management system within the school. *Dissertation Abstracts International*, 42(7), 42-A.
- Steers, R., & Porter, L. R. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: The Free Press.
- Vroom, V. H. (1995). *Work and Motivation*. Harmonds worth: Penguin.
- Weber, M. (1974). *The theory of social and economic organization*. New York: The Free Press and Falcon's Wing Press.
- Wright, B. E. (2001). *Toward understanding task, mission and public service motivation: A conceptual and empirical synthesis of goal theory and public service motivation*. Charlotte, NC: University of North Carolina at Charlotte.
- Yulk, G. A. (1994). *Leadership in organizational* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ว. 0317

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

14 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
ดังรายนาม ต่อไปนี้

นางสาวสาลินี อุดมสุข รหัส 58920477

งานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี
จึงจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3875-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ว. 0318

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

17 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวสาลินี อุดมสุขรหัส 58920477

งานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็น ประธานกรรมการควบคุม
งานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3875-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ว. 0319

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

19 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวสาลินี อุดมสุขรหัส 58920477

งานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็น ประธานกรรมการควบคุม
งานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อ
อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3875-581

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนในโรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อคำถามเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ตอนที่ 2 ข้อคำถามเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
ในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. ข้อมูลที่ท่านตอบจะเก็บไว้เป็นความลับและไม่มีผลต่อหน้าที่การงานของท่าน
แต่อย่างไร กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและนำผลวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสาธิตี อุดมสุข
นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

- คำชี้แจง** ข้อคำถามเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
- ระดับ 5 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
อำนาจการให้รางวัล						
1	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม					
2	ผู้บริหารให้รางวัลโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมเป็นธรรม					
3	ผู้บริหารมีเหตุผลเหมาะสมในการให้อภัยในกรณีทำงานผิดพลาด					
4	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่สำคัญกับบุคลากรตามความถนัด					
5	ผู้บริหารให้การชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานได้ผลดี					

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครู มีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน					
อำนาจการบังคับ						
7	ผู้บริหารออกกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน					
8	ผู้บริหารออกกฎระเบียบ ให้ครูปฏิบัติตามอย่างเข้มงวด					
9	ผู้บริหารควบคุมเร่งรัดให้ครู ปฏิบัติงานให้ทันกำหนดเวลา					
10	ผู้บริหารมีการตำหนิครู ที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่					
11	ผู้บริหารมีการลงโทษครู ที่กระทำผิดกฎระเบียบ อย่างเที่ยงธรรมโดยไม่เลือก ปฏิบัติ					
12	ผู้บริหารกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของครู อย่างเคร่งครัด					
13	ผู้บริหารลงโทษครูที่กระทำ ความผิดโดยเด็ดขาด					

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
อำนาจตามกฎหมาย						
14	ผู้บริหารมีการสั่งงานตาม ขั้นตอนตามสายงานบังคับ บัญชา					
15	ผู้บริหารมีการสั่งงานตามอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบ					
16	ผู้บริหารติดตามการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่					
17	ผู้บริหารมีการพิจารณา การปฏิบัติงานของครู ตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้					
18	ผู้บริหารมีการมอบหมายงาน ให้ครูรับผิดชอบตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบ					
19	ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิ์ และหน้าที่ภายใน					
20	ผู้บริหารออกคำสั่งโดยตรง หรือผ่านผู้อื่นได้อย่างไร เหมาะสม					
21	ผู้บริหารให้ความเสมอภาค และความยุติธรรมแก่ครู โดยส่วนรวม					

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
อำนาจอ้างอิง						
22	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่น่าเคารพ นับถือ					
23	ผู้บริหารมีความยุติธรรม เสมอภาค					
24	ผู้บริหารให้เกียรติ และ เคารพความคิดเห็นของครู					
25	ผู้บริหารมุ่งมั่นในการปฏิบัติ หน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ					
26	ผู้บริหารแต่งกายได้เหมาะสม สุภาพ เรียบร้อย					
27	ผู้บริหารสั่งการตามลำดับ ขั้นตอนสายงานบังคับบัญชา					
28	ผู้บริหารได้รับการยอมรับจากครู ด้วยความเต็มใจ					
29	ผู้บริหารมีความเที่ยงธรรมใน การตัดสินปัญหา					
อำนาจความเชี่ยวชาญ						
30	ผู้บริหารมีความสามารถ ในการวางแผนงานที่เป็นระบบ					
31	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ เกี่ยวกับแนวทางในการ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
อำนาจความเชี่ยวชาญ (ต่อ)						
32	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
33	ผู้บริหารสามารถสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้อย่างดี					
34	ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับ แนวทางการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบทุกขั้นตอน					
35	ผู้บริหารสามารถนำนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติ					
36	ผู้บริหารบริหารงานโดยใช้หลัก วิชาทั้งศาสตร์และศิลป์ได้ อย่างเหมาะสม					
37	ผู้บริหารสามารถสร้าง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล					
อำนาจข่าวสาร						
38	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรอบรู้ ข่าวสาร					
39	ผู้บริหารสามารถให้ข่าวสารที่ ทันเหตุการณ์และทันสมัยต่อครู					
40	ผู้บริหารสามารถให้ข้อมูล ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
อำนาจข่าวสาร (ต่อ)						
41	ผู้บริหารสามารถหมั่นฝึกฝน ศิลปะวิทยาการ และแสวงหา ความรู้จากสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
42	ผู้บริหารสามารถกระจาย ข่าวสารสู่ ชุมชน ได้อย่าง รวดเร็ว และถูกต้อง					
43	ผู้บริหารแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ทางการศึกษาอยู่เสมอ					
44	ผู้บริหารใช้ความรู้มา ประยุกต์ในการบริหาร โรงเรียน ได้เป็นอย่างดี					
45	ผู้บริหารแสวงหาข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์แก่ครู อย่างสม่ำเสมอ					
อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง						
46	ผู้บริหารมีการติดต่อเชื่อมโยงกับ ผู้บริหารระดับเดียวกันได้ดี					
47	ผู้บริหารมีการติดต่อเชื่อมโยงกับ ผู้บริหารระดับสูงกว่าได้ดี					
48	ผู้บริหารมีความสามารถสร้าง เครือข่ายได้อย่างกว้างขวาง					

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง (ต่อ)						
49	ผู้บริหารในการหาทาง สนับสนุนจากชุมชน					
50	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับ บุคคลต่าง ๆ ทั้งใน และ นอกโรงเรียน					
51	ผู้บริหารได้รับการยอมรับจาก ผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับ					
52	ผู้บริหารได้รับการยอมรับจาก ชุมชนและหน่วยงานอื่น					
53	ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่าย อย่างกว้างขวางในการ สนับสนุนการบริหารโรงเรียน					

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนของครูผู้สอน

- คำชี้แจง** ข้อคำถามถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนของครูผู้สอน
โรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการใช้อำนาจของ
ผู้บริหารสถานศึกษา
- ระดับ 5 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ความต้องการความสำเร็จ						
1	ท่านได้รับมอบหมายงาน และ หน้าที่รับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ					
2	ท่านมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคง ในการประกอบวิชาชีพ					
3	ท่านได้รับการเปิดโอกาสจาก ผู้บังคับบัญชาแสดง ความคิดเห็นอย่างเสรี					
4	ท่านได้รับการอนุญาตให้ลางาน เมื่อเจ็บป่วย และมีเหตุจำเป็น					
5	ท่านได้สวัสดิการเพียงพอ และ เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และสังคม					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ความต้องการความสำเร็จ (ต่อ)						
6	ท่านได้รับการพิจารณา ความคิดความชอบในการเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างยุติธรรม					
7	ท่านมีส่วนร่วมรับรู้นโยบาย ในการบริหารงานของโรงเรียน					
8	ท่านได้รับคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงาน สำเร็จ					
ความต้องการใฝ่สัมพันธ						
9	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่าง เพื่อนร่วมงานด้วยกัน					
10	ท่านให้ความร่วมมือสนับสนุน ซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน					
11	ท่านได้รับความเห็นใจ และเป็นกันเองของผู้บริหาร					
12	ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม ของโรงเรียน					
13	ท่านได้รับความยอมรับในความรู้ ความสามารถจากผู้บริหาร					
14	ท่านได้รับความยอมรับในความรู้ ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ความต้องการใฝ่สัมพันธ (ต่อ)						
15	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
16	ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
ความต้องการอำนาจ						
17	ท่านได้เป็นผู้นำบางโอกาสเมื่อได้ปฏิบัติงานของโรงเรียน					
18	ท่านได้รับการยอมรับส่งเสริมความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร					
19	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
20	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร					
21	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ					
22	ท่านได้เป็นตัวแทนโรงเรียนเข้าร่วมประชุมสัมมนากับหน่วยงานอื่น ๆ					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความต้องการอำนาจ						
23	ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีปริมาณ งานเหมาะสมกับความ รับผิดชอบในหน้าที่					

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นางสาวสาลิณี อุดมสุข
 นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ค

- ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 17 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18

ข้อที่	IOC	ข้อที่	IOC	ข้อที่	IOC
1	.33	21	1	41	1
2	1	22	1	42	1
3	1	23	1	43	1
4	.67	24	1	44	1
5	1	25	1	45	1
6	1	26	1	46	1
7	1	27	1	47	1
8	1	28	1	48	1
9	1	29	1	49	1
10	1	30	1	50	1
11	1	31	1	51	1
12	1	32	1	52	1
13	1	33	1	53	1
14	1	34	1	54	1
15	1	35	1		
16	1	36	1		
17	1	37	1		
18	1	38	1		
19	1	39	.67		
20	1	40	1		

ตารางที่ 18 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติ
การสอนของครูผู้สอนสถานศึกษาโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อที่	IOC	ข้อที่	IOC	ข้อที่	IOC
1	1	9	1	17	1
2	1	10	1	18	1
3	1	11	1	19	.67
4	1	12	1	20	1
5	1	13	1	21	1
6	1	14	1	22	1
7	1	15	1	23	1
8	1	16	1		

ตารางที่ 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	อำนาจจำแนก	ข้อ	อำนาจจำแนก	ข้อ	อำนาจจำแนก
1	.72	21	.42	41	.36
2	.81	22	.29	42	.53
3	.41	23	.45	43	.35
4	.81	24	.47	44	.47
5	.81	25	.46	45	.40
6	.58	26	.21	46	.48
7	.36	27	.35	47	.41
8	.72	28	.33	48	.54
9	.72	29	.36	49	.72
10	.72	30	.21	50	.72
11	.40	31	.22	51	.81
12	.48	32	.29	52	.58
13	.29	33	.37	53	.72
14	.33	34	.35		
15	.50	35	.28		
16	.25	36	.29		
17	.36	37	.34		
18	.39	38	.24		
19	.35	39	.37		
20	.21	40	.55		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .94

ตารางที่ 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติการสอนของครูผู้สอนสถานศึกษาโรงเรียนระยองวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	อำนาจจำแนก	ข้อ	อำนาจจำแนก	ข้อ	อำนาจจำแนก
1	.83	9	.28	17	.60
2	.85	10	.27	18	.78
3	.85	11	.44	19	.59
4	.78	12	.29	20	.75
5	.83	13	.27	21	.83
6	.85	14	.44	22	.85
7	.66	15	.31	23	.66
8	.66	16	.29		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .94

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวสาธิตี อุดมสุข
วัน เดือน ปีเกิด	29 มิถุนายน พ.ศ. 2534
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	26 หมู่ที่ 1 ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง 21000
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557-2558	เจ้าหน้าที่ฝ่ายขาย บริษัท ไอ.ที. ออฟฟิศอควิพเม้น จำกัด
พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่สำนักงาน บริษัท ไคกิน อินค์สทริส์ (ประเทศไทย) จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2557	วิทยาศาสตรบัณฑิต (จุลชีววิทยา) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา