

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ลดาวัลย์ หมั่นชุกดา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

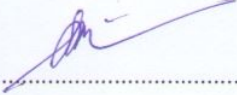
มิถุนายน 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ลดาวัลย์ หมั่นชยุดา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

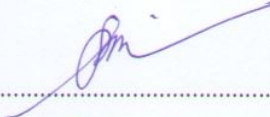
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวิ)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สถาพร เพศชุกุล)


คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวิ)


.....กรรมการ
(ดร.สถาพร เพศชุกุล)


.....กรรมการ
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ ๑๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำ
ข้อบกพร่องต่าง ๆ จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ อนันต์นารี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สถาพร
พฤษภูมิ และดร.ธนวิน ทองแพง กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ชี้แนะ แก้ไข
ปรับปรุงข้อบกพร่องงานนิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอด
ระยะเวลาการดำเนินงาน อันเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สม โภชน์
อนนทสุข และนายโอฬาร บุญมี ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของเครื่องมือ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการให้
ข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบบูชาพระคุณของบิดา มารดา
ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้การศึกษาแก่ผู้วิจัยและวางรากฐานทาง
การศึกษาแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

ลดาวัลย์ หมั่นชยุดา

58920902: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การใช้อำนาจ/แรงจูงใจ/ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1

ถดวาลัย หมั่นชยุดา: ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 (THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATOR'S POWER USING AND TEACHER'S JOB MOTIVATION UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ภาณี อนันต์นารี, กศ.ด., สถาพร พงษ์พิบูล, ป.ด. 98 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอยู่ระหว่าง .45 ถึง .77 และค่าความเชื่อมั่น มีค่าอยู่ระหว่าง .96 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา มีค่าอยู่ระหว่าง .38 ถึง .87 และค่าความเชื่อมั่น มีค่าเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

58920902: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ADMINISTRATORS' POWER USING/ TEACHER'S JOB MOTIVATION/ RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

LADAWAN MUENCHAYUDA: THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATOR'S POWER USING AND TEACHER'S JOB MOTIVATION UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1. ADVISORY COMMITTEE: PARADEE ANANNAWEE, Ed.D., SATAPORN PRUETIKUL, Ph.D. 98 P. 2017.

This purpose of this research was to study the school administrators' power using and teacher's job motivation under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 and the relationship between school administrators' power using and teacher's job motivation under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1. The samples were 320 teachers from school under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1. The instrument employed for the data collection was a set of rating-scale questionnaires 5 level. The discrimination of administrators' power using questionnaires was .45 - .77 and the coefficient reliability was .96, teacher's job motivation using questionnaires was .38 - .87 and the coefficient reliability was .98. The statistics in the study were mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of the study were as follows:

1. The administrators' power under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 in overall and each aspects were rated at high level.
2. The teacher's job motivation under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 in overall and each aspects were rated at high level.
3. The relationship between school administrators' power using and teacher's job motivation under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 had a positive relationship nearby high level by statistically significant at .01 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่เขต 1.....	8
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	14
ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	24
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจในองค์การ.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	46
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	59
สรุปผลการวิจัย.....	59
อภิปรายผล.....	61
ข้อเสนอแนะ.....	69
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	78
ภาคผนวก ก.....	79
ภาคผนวก ข.....	83
ภาคผนวก ค.....	91
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	98

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกเป็นขนาดโรงเรียน..... 42
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยรวม และรายด้าน..... 48
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านอำนาจ การให้รางวัล..... 49
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านอำนาจ การบังคับ..... 50
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านอำนาจ ตามกฎหมาย..... 51
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านอำนาจ อ้างอิง..... 52
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านอำนาจ เชี่ยวชาญ..... 53
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการทำงานของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยรวม..... 54
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการทำงานของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต..... 54
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการทำงานของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านความต้องการสัมพันธ..... 56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11	57
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการทำงานของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า.....</p>	
12	58
<p>ค่าสัมประสิทธิ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงาน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.....</p>	
13	96
<p>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การใช้ อำนาจของผู้บริหาร.....</p>	
14	97
<p>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการทำงานของครู.....</p>	

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5

.....

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นพื้นฐานในการนำพาประเทศไทยก้าวหน้าอย่างยั่งยืน จึงจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมและยกระดับการศึกษาในทุกช่วงวัย ให้ทุกส่วนบูรณาการการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558, หน้า 3) อีกทั้งการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติดี และคุณธรรมของบุคคล ในสังคมและบ้านเมืองใด ให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วน พอเหมาะกันทุก ๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอด (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543 อ้างถึงใน นฤมล นันทมิตร, 2557) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 ถือเป็นกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาของประเทศ จุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาที่ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และมีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยกำหนดการบริหารและการจัดการการศึกษาให้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 20)

ในปัจจุบันภาครัฐให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง โดยมีการกำหนดนโยบายในการปฏิรูปการศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ 2) การผลิตและการพัฒนาครู 3) การทดสอบการประเมินการประกันคุณภาพและการพัฒนามาตรฐานการศึกษา 4) ผลิต พัฒนากำลังคนและงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ 5) ICT เพื่อการศึกษา 6) การบริหารจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) ทั้งนี้เนื่องจากสังคมมีความคาดหวังในการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อเนื่อง การพัฒนากำลังคนและแรงงานเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาประเทศจะมีประสิทธิภาพเพียงใด นั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา และสมรรถภาพในการบริหารงานเป็นสำคัญ (ชงชัย สันติวงษ์, 2546, หน้า 11) บทบาทของผู้บริหารการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารหน่วยงานทางการศึกษา เป็นสิ่งที่สังคมคาดหวัง (Expectation) ต่อการแสดงบทบาทให้เหมาะสมกับตำแหน่งของผู้บริหารการศึกษาในระดับต่าง ๆ ซึ่งแต่ละระดับจะมีบทบาทแตกต่างกัน

ตามสถานภาพของแต่ละตำแหน่ง (การดี อนันต์นาวิ, 2557, หน้า 260) ในส่วนของอำนาจและอำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่มืออยู่ในตัวของผู้นำ เพื่อให้ผู้นำปฏิบัติหน้าที่ได้โดยการใช้อำนาจและอำนาจหน้าที่ในการทำให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตาม การใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ถูกต้องของผู้นำ ส่งเสริมให้ผู้รับได้รับการยอมรับนับถือ และสนับสนุนการทำงาน ผู้นำอาจมอบอำนาจบางส่วนให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปฏิบัติเพื่อเป็นการสร้างงานใหม่ให้สำเร็จมากขึ้น และลดภาระของผู้นำได้มากขึ้น ทำให้ผู้นำใช้เวลาในการกำหนดแนวคิดที่เป็นประโยชน์ และนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าในที่สุด (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556, หน้า 77) ดังนั้น ผู้บริหารจึงสามารถใช้พลังอำนาจเป็นเครื่องมือให้ครูร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และพยายามที่จะดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกโดยมุ่งหวังที่จะได้ภาระหน้าที่การงานของโรงเรียนบรรลุล่วงวัตถุประสงค์ (รสสุคนธ์ พหลเทพ, 2546, หน้า 60)

ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการชี้นำให้องค์กรก้าวไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ ในขณะที่การปรับเปลี่ยนในองค์กรก้าวหน้าไปนั้น จำเป็นต้องใช้อำนาจในการกำหนดทิศทางให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่ต้องการ ทั้งนี้อำนาจเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องรู้จักใช้ ไม่ต่างกับอาวุธที่มีอันตรายอย่างมหันต์ หากนำไปใช้ไม่ถูกวิธี ย่อมเป็นอันตรายต่อตนเองและผู้อื่น หรือในกรณีที่อำนาจตกอยู่ในมือของคนที่ไม่ซื่อสัตย์ ย่อมนำมาซึ่งความหายนะต่อองค์กรหรือผู้อื่น ในทางกลับกัน ถ้าผู้ใช้อำนาจเป็นผู้มีคุณธรรมและมีความสามารถ ย่อมจะใช้อำนาจให้เป็นคาบคุณธรรม นำสันติสุขมาสู่ตนเอง และองค์กรได้เป็นอย่างดี (ทองใบ สูดชาวี, 2543, หน้า 147 อ้างถึงใน ฉันทนิย์ จันทร์พล, 2556) อีกทั้งสาเหตุสำคัญที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมแรงจูงใจจากองค์ประกอบต่าง ๆ ในอินทรีย์ เช่น ความต้องการ เจตคติ ความสนใจ อุดมคติ ลักษณะนิสัย เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมที่มีทิศทาง (การดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 113) แรงจูงใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ ความปรารถนา แรงกระตุ้น จุดมุ่งหมาย และสถานการณ์เฉพาะอย่างที่เกิดขึ้นในขณะนั้น แรงจูงใจ จึงเป็นตัวที่คอยกำหนดทิศทางของพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมา และแรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ คือ ความพึงพอใจ แรงจูงใจจึงเป็นสาเหตุสำหรับทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow และ Alderfer ที่ให้แนวคิดที่ว่า มนุษย์มีความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จะเป็นสิ่งกระตุ้นจูงใจพฤติกรรมให้เกิดความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าว (สุรางค์ ใคว์ตระกูล, 2554, หน้า 158-161)

การใช้อำนาจมีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะผู้บริหารสามารถใช้อำนาจในการตัดสินใจ สั่งการ ควบคุม ดูแล ชี้แนะ และให้กำลังใจแก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง (ธงชัย สันติวงษ์, 2546) หากองค์กรใดผู้บริหารไม่มีอำนาจและไม่สามารถใช้อำนาจได้มักนำไปสู่รูปแบบการจัดการหรือการบริหารแบบเผด็จการ (Kanter, 1979) ในการบริหารงานหน่วยงานหรือ

องค์การให้ประสบความสำเร็จ ย่อมประสบปัญหาหลายประการซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากความแตกต่างของบุคคลในหน่วยงานและใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ในปัจจุบันผู้บริหารบางท่านใช้อำนาจและอำนาจหน้าที่ที่ไม่เหมาะสมกับคนและงาน จึงทำให้งานประสบความสำเร็จหรือไม่ตรงเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรหาวิธีการกระตุ้นจิตใจให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บังเกิดผลดีต่อหน่วยงานอยู่เสมอ การกระตุ้นจิตใจบุคลากรก็คือ การทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรักความศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความเสียสละเพื่องานหาทางปรับปรุงประสิทธิภาพให้งานเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มีเขตบริการจำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านค่าย อำเภอบ้านฉาง อำเภอนิคมพัฒนา และอำเภอปลวกแดง มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำนวน 149 โรงเรียน จำนวนครูผู้สอน 1,873 คน จัดการศึกษา 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีการใช้อำนาจเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมาย โดยมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูในสถานศึกษา ซึ่งในบางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาไม่คำนึงถึงขวัญกำลังใจของครู เพียงแต่ใช้อำนาจในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา จากการศึกษาจุดเน้นด้านตัวชี้วัดความสำเร็จเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ต้องได้รับการพัฒนา ยกย่อง เชิดชูเกียรติ โดยใช้ระบบแรงจูงใจให้ได้มาตรฐาน มีความสอดคล้องกับผลการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์ผลงานแบบมืออาชีพ และผลการประเมินสถานภาพของหน่วยงานที่เป็นปัจจัยภายใน ด้านจุดอ่อน ด้วยเทคนิค SWOT Analysis พบว่า ระบบการบริหารงานบุคคล บางกรณีไม่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของผู้เกี่ยวข้องทำให้บุคลากรในแต่ละแห่งเกิดการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1, 2558)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารและแนวทางเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1

คำถามของการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

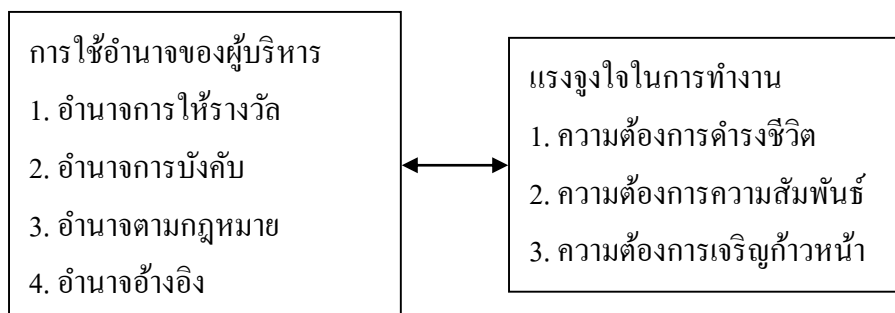
สมมติฐานการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจใน ทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ผู้วิจัยได้ อาศัยแนวคิดทฤษฎีการใช้อำนาจตามแนวคิดของ French and Raven (1968 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2553, หน้า 63) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) อำนาจการให้รางวัล 2) อำนาจการบังคับ 3) อำนาจตาม กฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิง 5) อำนาจเชี่ยวชาญ

สำหรับทฤษฎีการจูงใจของ Alderfer (1972, pp. 507-532 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวี, 2557, หน้า 126) แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการสัมพันธ์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า ซึ่งความต้องการแต่ละประเภท สรุปลงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบและหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารงานและเสริมแรงจูงใจในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ผลการวิจัยเป็นข้อเสนอแนะให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 เพื่อหาแนวทางพัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารงานแก่ผู้บริหารโรงเรียนให้เสริมสร้างแรงจูงใจของครูให้เหมาะสมต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบข่ายด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 โดยศึกษาทฤษฎีการใช้อำนาจตามแนวคิดของ French and Raven (1968 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2553, หน้า 63) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) อำนาจการให้รางวัล 2) อำนาจการบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิง 5) อำนาจเชี่ยวชาญ สำหรับทฤษฎีการจูงใจของ Alderfer (1972, pp. 507-532 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นวิ, 2557, หน้า 126) ซึ่งได้แบ่งความต้องการ ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความต้องการดำรงชีวิต 2) ความต้องการสัมพันธ์ 3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,873 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 320 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการสุ่ม

3. ตัวแปรที่ศึกษา

- 3.1 การใช้อำนาจของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ
 - 3.1.1 อำนาจการให้รางวัล
 - 3.1.2 อำนาจการบังคับ
 - 3.1.3 อำนาจตามกฎหมาย
 - 3.1.4 อำนาจอ้างอิง
 - 3.1.5 อำนาจเชี่ยวชาญ
- 3.2 แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ
 - 3.2.1 ความต้องการดำรงชีวิต
 - 3.2.2 ความต้องการสัมพันธ์
 - 3.2.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา หมายถึง พลัง แรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้นที่อยู่ในตัวครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงาน 3 ด้าน คือ

1.1 ความต้องการดำรงชีวิต หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครอง บังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงาน และฐานะ เศรษฐกิจ

1.2 ความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และการได้รับยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

1.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากการได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความรู้สึกนึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ได้แก่ ความริเริ่มบุกเบิก การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

2. การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา แสดงออกตามคุณลักษณะของการใช้อำนาจด้านต่าง ๆ ได้จากการตอบแบบสอบถามของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

2.1 อำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของตน โดยการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับสิ่งตอบแทนให้ รางวัลหรือให้ผลประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ให้ความร่วมมือ

2.2 อำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีการสร้างเงื่อนไขเกี่ยวกับการ กำหนดคบทลงโทษไว้ สำหรับพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนและมีการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ขัดคำสั่งหรือไม่ให้ความร่วมมือกับตน

2.3 อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารใช้ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่ปรากฏอยู่ในสถานะหรือตำแหน่งของการบังคับบัญชา

2.4 อำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารแสดงออกมาเป็นลักษณะพิเศษแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสนใจ ยกย่องยอมรับนับถือและยอมเลือกเอาเป็นแบบอย่าง

2.5 อำนาจเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ มีประสบการณ์มาก มีผลการบริหารงานเป็นที่ประจักษ์และได้รับการ ยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1

4. ครูในสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ใ นการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อไว้ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจในองค์การ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับแรงจูงใจในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ตั้งอยู่ที่ 1/24 ถนนท่าประคู้ ตำบลเชิงเนิน อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง รหัสไปรษณีย์ 21000 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) โดยดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาตามอัธยาศัย และการศึกษาตลอดชีวิต มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
 5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
 9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา
 10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
 11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
 12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เป็นองค์การทางการศึกษาที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 33 วรรคสอง “ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาการบริหารและจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา” และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ข้อ 4 ให้แบ่งส่วนราชการเขตพื้นที่การศึกษา ดังต่อไปนี้
1. กลุ่มอำนวยการ
 2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
 3. กลุ่มนโยบายและแผน
 4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
 5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 รับผิดชอบการจัดการศึกษา จำนวน 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านค่าย อำเภอปลวกแดง อำเภอบ้านฉาง และอำเภอนิคมพัฒนา

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหาร การศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐาน บริการเป็นเลิศ คู่ประชาคมอาเซียน

นิยามวิสัยทัศน์

องค์กรชั้นนำ หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มีการบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์มีเครือข่ายทางการศึกษา ใช้ ICT เป็นเครื่องมือในการบริหาร จัดการและสื่อสารอย่างรวดเร็ว ทันสมัย

การบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐาน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดและ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 บริหารจัดการโดยยึดมาตรฐานประกัน คุณภาพภายในตามกฎกระทรวง มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 5 มาตรฐาน และนโยบาย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บริการเป็นเลิศ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเต็มใจบริการ งานในหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้องเท่าเทียมและเป็นกัลยาณมิตร

คู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดจัดการเรียนที่เน้นบริบทของประเทศ ในประชาคมอาเซียน เช่น ภาษาสังคม ประเพณีวัฒนธรรม การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ อาชีพ ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ เพื่อสร้างความร่วมมือ ช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยน การแข่งขัน พร้อมคู่ประชาคมโลกต่อไป

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ผู้เรียน มีคุณภาพตามมาตรฐาน เน้นการศึกษาสู่อาชีพและมีศักยภาพในการแข่งขันในประชาคมอาเซียนสู่ ประชาคมโลก

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

3. พัฒนาบุคลากรให้เกิดความตระหนักจิตสำนึกที่ดีในการเป็นข้าราชการที่ดี

4. ส่งเสริมระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้าง ความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์

1. เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัย และได้สมดุล และผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมกระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่บุคลากรและสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1, 2558)

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายเร่งพัฒนาความแข็งแกร่งทางการศึกษา ให้ผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท รวมถึงเด็กพิการและด้อยโอกาส มีความรู้และมีทักษะแห่งโลกยุคใหม่ควบคู่กันไป โดยเฉพาะทักษะการอ่าน เขียน และการคิด เพื่อให้มีความพร้อมเข้าสู่การศึกษาระดับสูง และโลกของการทำงาน และได้กำหนดกลยุทธ์ จุดเน้นด้านผู้เรียน

1. นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากล
 2. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี ประองคอง สมานฉันท์ รักษาดี ศาสน์ กษัตริย์ ภูมิใจในความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะ และทักษะทางสังคมที่เหมาะสม
 3. นักเรียนที่มีความพร้อมพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาตามศักยภาพเป็นรายบุคคล
- ในปีงบประมาณ 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ได้ดำเนินโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการสนองต่อจุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำนวน 8 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัย

- 1.1 พัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัย ปีงบประมาณ 2558
- 1.2 พัฒนาการจัดประสบการณ์ “บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย”
- 1.3 วิจัยทดลองหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2558

ด้านที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นอาเซียน (ASEAN Curriculum sourcebook)

2.2 พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อการอนุรักษ์แหล่งเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน

ด้านที่ 3 การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3.1 พัฒนาวิธีสอนคณิตศาสตร์ (Concept mapping) สำหรับครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

3.2 พัฒนาการจัดการเรียนการสอนประวัติศาสตร์และหน้าที่พลเมือง

3.3 พัฒนาชุดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถด้านการสืบเสาะทาง

วิทยาศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษา

ด้านที่ 4 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้

4.1 นิเทศพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โรงเรียนดีประจำตำบล

4.2 ยกระดับผลสัมฤทธิ์กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

4.3 ยกระดับสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเตรียมผู้เรียนให้สอดคล้องกับทศวรรษที่ 21

4.4 ค่ายวิชาการภาษาอังกฤษแบบเข้มสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

4.5 ค่ายภาษาอังกฤษแบบเข้มสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-5

4.6 ค่ายวิชาการภาษาอังกฤษแบบเข้ม O-NET นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

4.7 งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนระดับภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงใต้ ครั้งที่ 64

ด้านที่ 5 การเร่งรัดการพัฒนาการอ่านออก เขียนได้ สื่อสารรู้เรื่อง

ด้านที่ 6 การส่งเสริมและพัฒนาความสามารถด้านการวัดและประเมินผลคุณภาพ

การศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน

6.1 การคัดเลือกและจัดทำคู่มือมาตรฐานกลางวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-5 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

6.2 พัฒนาคุณภาพการวัดประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน

6.3 ประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียนปีการศึกษา
2557 (NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3)

6.4 ยกระดับคุณภาพผู้เรียนสู่ความพร้อมในการประเมินผลผู้เรียนนานาชาติ PISA

ด้านที่ 7 การส่งเสริมสนับสนุนการมีคุณธรรม จริยธรรม สามัคคีปรองดองสมานฉันท์
ภูมิใจในความเป็นไทย น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม

7.1 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริต

7.2 พัฒนาค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

7.3 ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

7.4 จัดทำคู่มือการจัดการถ่ายพัฒนาทักษะชีวิตพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

ด้านที่ 8 การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความทัดเทียมสู่ประชาคมอาเซียนและมาตรฐานสากล

8.1 พัฒนาคุณภาพโรงเรียนดีประจำตำบล

8.2 พัฒนาคุณภาพวิชาการและผลงานของโรงเรียนในพื้นที่

8.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก

8.4 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม

8.5 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านเทคโนโลยีการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยี

สารสนเทศ DLIT

8.6 ส่งเสริมความรู้การวิจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาโรงเรียนเครือข่ายสิ่งแวดล้อม

8.7 การพัฒนาศูนย์อาเซียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

8.8 พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในให้มีความเข้มแข็งตามกฎหมายกระทรวง พ.ศ. 2553

8.9 การติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21

ตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มีเขตพื้นที่บริการ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านค่าย อำเภอปลวกแดง อำเภอบ้านฉางและอำเภอนิคมพัฒนา มีสถานศึกษาของรัฐ จำนวน 116 แห่ง ของเอกชนจำนวน 33 แห่ง ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้น ในปีงบประมาณ 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จึงกำหนดจุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. ครูได้รับการพัฒนาความรู้และสมรรถนะผ่านการปฏิบัติงานจริงและความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนรับการพัฒนา

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพมีผลงานเชิงประจักษ์ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

4. องค์กรและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมและการจัดสรรครู ตระหนักและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุใหม่ หรือย้ายไปบรรจุมีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของ โรงเรียน ชุมชนและสังคม

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 กำหนดกรอบทิศทางการจัดการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยกำหนดจุดเน้นด้านการบริการจัดการ ดังนี้

1. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและการรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน

2. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1, 2559, หน้า 20-22)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

องค์กรที่มีระบบการบริหารงานที่ดีย่อมประสบความสำเร็จได้มากกว่า ในขณะที่เดียวกัน องค์กรที่จะประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรภายในที่มีความเต็มใจทุ่มเทความรู้ ความสามารถและมีความผูกพันต่อองค์กรที่จะอุทิศตนเองในการทำงานหนัก หลักการในการ กระตุ้นหรือจูงใจพนักงานจึงถูกคิดค้นขึ้นมาเพื่อใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยคาดหวังว่าหากพนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ย่อมพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเสียสละ ซึ่งจะยังผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพ มีความได้เปรียบเหนือคู่แข่งทางธุรกิจ อย่างไรก็ตามแรงจูงใจเป็นเรื่องที่ซับซ้อน ถ้าไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้ มักจะก่อให้เกิดความคับข้องใจของพนักงาน (ตุลา มหาพสุธานนท์, 2547, หน้า 239) ซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2547, หน้า 83) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญ ซึ่งมีผลต่อ พฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมมนุษย์ ความสำเร็จขององค์กร ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับความมากน้อยของการจูงใจที่พนักงานได้รับในการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ ที่ได้รับหมายเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร

ความหมายของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามความหมายของแรงจูงใจไว้หลายประการ ดังนี้

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550, หน้า 264) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็น

แรงขับภายในหรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมและการกระทำของบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ปรารถนา

การ์ตี อนันต์นาวิ (2552, หน้า 113) กล่าวว่า แรงจูงใจ รวมไปถึงแรงขับ (Drive) ความต้องการ (Need) เครื่องกระตุ้น (Incentive) รางวัล (Reward) แรงเสริม (Reinforcement) การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) ความคาดหวัง (Expectancy) และความชอบ (Like) เอาไว้ด้วยกัน ทั้งหมด แรงจูงใจจึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรม แรงจูงใจเกิดจากองค์ประกอบต่าง ๆ ในอินทรีย์ เช่น ความต้องการ เจตคติ ความสนใจ อุดมคติ ลักษณะนิสัย เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมที่มีทิศทาง

กริฟฟิน (Griffin, 1996, p. 484) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ชุดของพลังผลักดันที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่ตอบสนองต่อความต้องการของตน

คูบรินและไอร์แลนด์ (Dubrin & Ireland, 1995, p. 294) ให้คำนิยามว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการที่ถูกใช้เพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุนพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในองค์กร

เชอริงตัน (Cherrington, 1994, p. 132) มองแรงจูงใจว่าเป็นความเข้มข้น (Intensity) ความมุ่งมั่น (Direction) และความทันทนตึงแน่น (Persistence) ของพฤติกรรม ทฤษฎีด้านแรงจูงใจทั้งหมดมุ่งไปสู่วิถีทางในการอธิบายการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์อันสืบเนื่องมาจากแรงจูงใจเป็นสาเหตุหลัก

วรูม (Vroom, 1995, p. 7) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง กระบวนการในการควบคุมหรือครอบงำทางเลือกโดยบุคคลหรืออินทรีย์ต่ำสุด โดยไม่เปิดโอกาสให้ทางเลือกอื่น ๆ ด้วยความสมัครใจ เช่น เมื่อเราหิว เราต้องรับประทานอาหารเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกายซึ่งไม่สามารถมีโอกาหรือทางเลือกอื่นได้

ดาฟท์ (Daft, 2000, p. 534) กล่าวถึงแรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

เฮอร์เชย์, แบลนชาร์ด และจอห์นสัน (Hersey, Blanchard, & Johnson, 2001 p. 24) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ การจูงใจเป็นเหตุของการเกิดพฤติกรรม (Why of behaviors) ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมอย่างถาวรและมีจุดมุ่งหมายหรือทิศทางที่แน่นอนของแต่ละบุคคล

จากคำนิยามเหล่านี้ สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตน นั่นคือความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการ แรงขับ และรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ รวมทั้งเป็น

แรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ แต่แต่ละบุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้จะเป็นผลมาจากลักษณะของบุคคล บรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กร

ความสำคัญของแรงจูงใจ

ในองค์กร การจูงใจในการทำงานถือเป็นเครื่องมือหลักอย่างหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพแก่หน่วยงาน นอกเหนือจากความรู้ ความสามารถของบุคลากร และทรัพยากรในองค์กร ความสำเร็จของคนที่เป็นผู้บริหารจึงอยู่ที่ความสามารถในการจูงใจผู้ร่วมงานให้มีความคิดและพฤติกรรมที่ส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นารี (2552, หน้า 133) กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความสามารถในการทำงาน (Ability) เป็นความสามารถที่บุคคลต้องการที่จะทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จได้
 2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) เป็นการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการทำงานนั้น
 3. การจูงใจในการทำงาน (Motivation) เป็นความปรารถนาที่บุคคลต้องการที่จะทำงาน
- การพิจารณาปัจจัยทั้ง 3 ประการข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพหรือขาดประสิทธิภาพก็ได้ กล่าวคือ ถ้าการปฏิบัติงานใด ๆ ที่ผู้บริหารพบว่า ผู้ปฏิบัติงานขาดความสามารถในการทำงาน ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาได้โดยการจัดฝึกอบรมการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เนื่องจากขาดทรัพยากรในการทำงาน ผู้บริหารก็สามารถแก้ไขให้ได้ แต่ความยุ่งยากในการแก้ปัญหามักจะมากขึ้นและเป็นการทำลายความสามารถของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่งถ้าพบว่าผู้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อนยากที่จะเข้าใจ ที่สำคัญเนื่องเพราะว่าการค้นหาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ค้นหาได้ยากมากเพราะเป็นปัจจัยที่มองไม่เห็น

กิบสัน, ไอแวนซ์วิช และคอลแนลลี (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1982, p. 80) แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตาม ถ้าให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน กล่าวว่ามีตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงาน คือ การจูงใจบุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางที่แน่นอน ระดับการทำงานสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่า เมื่อไม่มีแรงจูงใจ

สอดคล้องกับ สเตียร์ส และพอร์ตเตอร์ (Steers & Porter, 1983, pp. 210 - 212) ที่กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ระดับของแรงจูงใจ
2. ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว
3. ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961, p. 100) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม พบว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for achievement) ซึ่ง ไลเกรน (Lindgren, 1967, pp. 31-34) กล่าวว่า เป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะบังเกิดความสบายใจเป็นแรงจูงใจที่จะกระทำต่อไปอีก ซึ่งบุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มที่ตามความสามารถหรือศักยภาพของตนหรือไม่นั้นมักจะขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นมีความเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้ามีความพอใจในงานหรือมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการ ความพอใจหรือสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้ทำงานเต็มที่ขึ้น การจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมจึงเป็นสิ่งดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของผู้ที่ทำงานให้เป็นปัจจัยที่ผันแปรทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกัน เพื่อต้องการที่จะได้รับการตอบสนองหรือบรรลุปเป้าหมายของตน แรงจูงใจมีความสำคัญมากในองค์การ เพราะเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งของผู้บริหารที่จะหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียว ก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการและตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (วิลาวรรณ เพ็ชรรัตน์, 2546, หน้า 30) ซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ นาวิกาน (2547) กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์การส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับความมากน้อยของการจูงใจที่พนักงานได้รับในการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อบรรลุปเป้าหมายขององค์การ

การจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทุกยุคสมัยประสบความสำเร็จในการทำงานได้เพราะมีการนำเอารูปแบบการจูงใจต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ การจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารจึงควรทราบวิธีการจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ และทำความเข้าใจในความต้องการของพนักงาน จะทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556, หน้า 105) การจูงใจมีความสำคัญต่อองค์การในอันที่จะตอบสนองความต้องการด้านพฤติกรรมของพนักงานให้แก่องค์การ ซึ่งพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกนำไปสู่ผลสำเร็จของงานหรือเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้การจูงใจยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารเพราะการจูงใจจะช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี ช่วยให้กระจายอำนาจของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหาร และช่วยทำให้

การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น นอกเหนือจากองค์การและผู้บริหารแล้ว การจูงใจยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การในหลายด้าน คือ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การและของตนเองไปพร้อมกัน ช่วยส่งเสริมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ รวมถึงช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544, หน้า 227-278)

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจมีความสำคัญมากในองค์การ เพราะเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งของผู้บริหาร ที่จะหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียว อันก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการและตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในทางจิตวิทยาแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก (การดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 117-118)

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) คือ สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่าง ด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจ ใดๆ มากระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) คือ สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

วิธีการจูงใจรูปแบบต่าง ๆ

การจูงใจเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งในการควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ให้เป็นไปตามจุดหมายที่กำหนดไว้ เป็นได้ทั้งการจูงใจภายในและการจูงใจภายนอก การจูงใจให้บุคคลทำงานสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การให้รางวัลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน การใช้ลักษณะงานเป็นสิ่งจูงใจ การใช้การบริหารเป็นสิ่งจูงใจ เป็นต้น (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556, หน้า 88-91)

1. การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน

เป็นการจูงใจภายนอกเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1.1 รางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับมนุษย์ทุกคนในการดำรงชีพในสังคมเพื่อจัดซื้อของเครื่องอุปโภค บริโภคมาสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ลักษณะของรางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงินแบ่งได้ตามลักษณะการจ่าย คือ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าคอมมิชชั่น และส่วนแบ่งกำไร

1.2 รางวัลตอบแทนที่ตีค่าเป็นเงินได้ หมายถึง รางวัลตอบแทนที่มีได้กำหนดเป็นตัวเงิน แต่เป็นรางวัลตอบแทนที่มีมูลค่าตีเป็นตัวเงินได้ เช่น การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งหมายถึงการเงินเดือนเพิ่มขึ้น ได้สิ่งตอบแทนอื่น ๆ เพิ่มขึ้นที่มีใช้ตัวเงิน แต่สามารถตีค่าเป็นตัวเงินได้ หรือรางวัล ให้เดินทางไปเที่ยวต่างประเทศ การให้ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ สวัสดิการต่าง ๆ การให้ชื่อหุ้นของหน่วยงานในราคาพิเศษ ซึ่งจะมีมูลค่าในอนาคต

1.3 รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน หมายถึง รางวัลตอบแทนความอดุสาหะ ความขยันหมั่นเพียร เช่น การให้เกียรติยศ ชื่อเสียง การให้รางวัลบุคลากรดีเด่น การให้ประกาศเกียรติคุณ การมอบโล่รางวัลที่มีใช้ตัวเงินแต่เป็นสิ่งที่มีความค่า นอกจากนี้ยังรวมถึงการพัฒนาฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นสำหรับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้รับประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน การชมเชย การมอบรางวัลที่แสดงถึงความสำเร็จในอาชีพ

2. การจูงใจด้วยงาน

เป็นอีกวิธีหนึ่งในการจูงใจบุคลากรที่มีใช้การจูงใจด้วยตัวเงิน แต่เป็นการจูงใจด้วยลักษณะงาน สามารถกระทำได้หลายวิธี ได้แก่ การออกแบบงาน (Job design) การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) การเพิ่มความสำคัญของงาน (Task significant) การขยายขอบเขตของงาน (Job enlargement) การเพิ่มเนื้อหาของงาน (Job enrichment) การใช้หลายทักษะในการทำงาน (Skill variety) ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) การให้รับทราบผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback)

3. การจูงใจด้วยการบริหาร

เป็นวิธีการทางการบริหารที่สามารถจูงใจพนักงานด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การบริหารงานโดยวัตถุประสงค์ (Management by objective) การยืดหยุ่นเวลาทำงาน (Flexible time) การให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (Management by participation) การทำงานเป็นทีม (Team building)

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's existence relatedness growth theory)

อัลเดอร์เฟอร์ Alderfer (1972, pp. 507-532 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวี, 2557, หน้า 126) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ จากการวิจัยของอัลเดอร์เฟอร์ เห็นว่า ความต้องการของมนุษย์จากการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ อัลเดอร์เฟอร์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งจะใช้สะดวกและตรงกับความเป็นจริงมากกว่าความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท จะประกอบด้วย E หรือความต้องการดำรงชีวิต (Existence) R หรือความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness) และ G หรือ ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth) ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทขยายความ ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) หรือ E ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยเพื่อการพักผ่อน เป็นต้น ถ้าหากคนอยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกของเขาก็เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย และมนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปนี้ เมื่อความต้องการชนิดที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้นในขั้นแรกองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของบุคลากรของตน โดยการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนเพื่อบุคลากรจะได้นำเงินไปใช้จ่าย เพื่อแสวงหาความจำเป็นพื้นฐานของชีวิตในการดำรงชีวิตของแต่ละคนต่อไป และถ้าหากนำมาเปรียบเทียบจะเปรียบเทียบกับความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง สอดคล้องกับ กันยามาส ชูจิน (2546, หน้า 15 อ้างถึงใน สุพิชชา มากะเต, 2558, หน้า 36) ได้สรุปแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการดำรงชีวิตเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนที่เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน การปกครองและบังคับบัญชาที่เป็นธรรมชาติความมั่นคงในหน้าที่การงาน และฐานะทางเศรษฐกิจ และฉัฐพล สมศรี (2552, หน้า 16-17) ได้กล่าวถึงความต้องการเพื่อการอยู่รอดว่า เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการด้านร่างกายบวกด้วยความต้องการด้านความปลอดภัย และความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

จึงสรุปได้ว่า ความต้องการดำรงชีวิต หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงาน และฐานะเศรษฐกิจ

2. ความต้องการสัมพันธ (Relatedness needs) หรือ R ความต้องการการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และดำรงรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร อาทิ กับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนหรือบุคคลที่ตนเองมีความ

เกี่ยวพันด้วย ความต้องการความรักจากผู้บริหารองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ความต้องการนี้ ตรงกันข้ามกับความต้องการในการดำรงชีวิต ความพอใจของพวกเขาจะขึ้นอยู่กับส่วนแบ่งซึ่งกัน และกัน ความเข้าใจร่วมกัน และอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถสนองความต้องการของบุคลากร พนักงาน ลูกจ้าง ทำงานเป็นกระบวนการกลุ่ม (Group process) และมีลักษณะเป็นการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน (Competition) ตลอดจนองค์กรหรือหน่วยงานต้องมองเห็นคุณค่าของบุคลากรยอมรับความคิดเห็นของเขาเหล่านั้นด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาสอันควร และนุชลี อุปถัย (2556, หน้า 112) ได้กล่าวถึง อัลเดอร์เฟอร์ Alderfer ได้นำทฤษฎีของมาสโลว์มาปรับและพัฒนาใหม่ โดยสัมพันธ์ภาพเป็นความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือการสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น อันได้แก่ ความต้องการความรักและความผูกพัน รวมถึงความต้องการได้รับคำนิยามยกย่องจากผู้อื่นตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง สอดคล้องกับ กันยมาส ชูจิน (2546, หน้า 15) ได้สรุปทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ไว้ว่า ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ซึ่งด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ประกอบด้วยความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลใน องค์กร สำหรับในองค์กรนั้นความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมียศฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับผู้อื่นก็จัดเป็น ความต้องการประเภทนี้ด้วย

ธร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 248) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลักษณะสำคัญ คือ เมื่อทำสิ่งใดเป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก ตั้งเป้าหมายต่ำ และหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง มักจะคล้อยตามผู้อื่น จากผลการวิจัยผู้ที่ มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อ ศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้ว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นครอบครัวอบอุ่น บรรยากาศ ในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่ พี่น้องมีความสามัคคี

จึงสรุปได้ว่า ความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูใน สถานศึกษา ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และการได้รับยกย่องจาก เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) หรือ G ความเชื่อมั่นในตนเองความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ ในการทำงานตลอดจนต้องการ มิฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการที่สามารถ

เข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแต่เป็นการส่งเสริมให้ฐานะของบุคคลเด่นขึ้นทั้งสิ้น โดยธรรมชาติ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 3 ระดับข้างต้น โดยที่เขาไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องปากท้อง ไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องความปลอดภัย ไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องความรักจากคนอื่น หรือจากสังคม และไม่ต้องคำนึงถึงเรื่องเกียรติยศชื่อเสียงแล้ว เมื่อนั้นมนุษย์ ก็จะทำงานเพื่องาน ตอนที่มนุษย์อยากจะรู้ว่าตนมีศักยภาพสักแค่ไหนแล้ว เขาพยายามพัฒนาศักยภาพของเขาไปสู่จุดสูงสุด ถ้าจะเรียนหนังสือก็ไม่ได้เรียนเพราะเกียรติยศชื่อเสียงหรืออย่างอื่น แต่เรียนเพราะใจรักที่จะเรียน เรียนให้ดีขึ้นสุดความสามารถที่ตนมีอยู่ หรือในการทำงานก็เช่นเดียวกัน ไม่ใช่ทำงานเพื่ออะไร แต่ทำงานเพื่องาน ทำเพราะสนใจรักที่จะทำ ทำเพราะต้องการได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนให้ถึงจุดสูงสุด เปรียบเทียบได้กับความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จทางใจและความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่างที่สูงสุดแห่งตนและความต้องการยอมรับนับถือในตนเองตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับ กันยมาส ชูจิน (2546, หน้า 15) ได้สรุปทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ไว้ว่า ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์เป็นทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ โดยตรงซึ่งด้านความต้องการก้าวหน้าและเติบโต เป็นความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคลเกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพและการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก ขยายอำนาจสำหรับในองค์กร คือ ความต้องการที่จะได้รับผิตชอบเพิ่ม ความต้องการได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ เป็นต้น

ธรรวทร ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547, หน้า 304) กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ อัลเดอร์เฟอร์ได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับขั้นตอนของอัลเดอร์เฟอร์ และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องและบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

จึงสรุปได้ว่า ความต้องการเจริญก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากการได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความรู้สึกนึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ได้แก่ ความริเริ่มบุกเบิก การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ ความรับผิตชอบความสำเร็จของงาน และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

ทฤษฎี ERG มีข้อสันนิษฐาน 3 ประการเป็นกลไกสำคัญคือ (ธงชัย สันติวงษ์, 2546, หน้า 390-392)

1. ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction) หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง

2. ขนาดความต้องการ (Desire strength) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า เช่น ความต้องการอยู่รอด ได้รับการตอบสนองมากเพียงพอแล้ว ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need frustration) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดได้รับการตอบสนองด้วย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

นอกจากทฤษฎี ERG ยังไม่เคร่งครัดกับลำดับชั้นความต้องการมากนักในข้อที่ว่าต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) ก็ได้ หรือความต้องการทั้งสามอาจดำเนินไปในขณะเดียวกันก็ได้

ในการนำทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ มาประยุกต์ใช้เพื่อมุ่งใจในการปฏิบัติงานตามการศึกษาค้นคว้า มี 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม
2. ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ เป็นความต้องการด้านความก้าวหน้าเป็นความต้องการขั้นสูงสุด และเป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และได้รับความสำเร็จในชีวิต

จากแนวคิด สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญมากในองค์กร เพราะเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งของผู้บริหารที่จะหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการและตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's general theory of human and motivation)

นักจิตวิทยาได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจซึ่งเป็นทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ มาสโลว์ได้จัดประเภทความต้องการไว้ 5 ระดับ จากระดับต่ำไประดับสูงดังต่อไปนี้ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สุภร เสรีรัตน์, ปณิศา มีจินดา และอรทัย เลิศวรรณวิทย์ (2550, หน้า 238-239)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการในระดับที่สูงกว่าความต้องการเพื่ออยู่รอด เช่น ความต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) หรือความต้องการความรักและการยอมรับ เป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Love and belongingness need) เป็นความรักในแง่ของการให้และได้รับความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่ง และเป็นที่ยอมรับของสังคม สินค้าที่สามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ ได้แก่ ส.ค.ส. เครื่องแบบ ดอกกุหลาบ เป็นต้น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงได้รับการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) การได้รับความนับถือ (Recognition) และมีสถานะทางสังคม เช่น ความสำเร็จ ความรู้ ศักดิ์ศรี ความสามารถ สถานะที่ดีในสังคม และมีชื่อเสียงในสังคม เป็นต้น สินค้าที่สามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ ได้แก่ บ้านที่หรูหรา รถยนต์ราคาแพง แหวนเพชร เพอร์นิเจอร์ราคาแพง เป็นต้น

5. ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง (Self-actualization needs) คือ ความต้องการระดับสูงสุดของบุคคล ถ้าบุคคลใดสามารถบรรลุความต้องการในขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษ เช่น ความต้องการที่เกิดจากความสามารถในการทำทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการตน เป็นต้น สินค้าที่สามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ ได้แก่ ลีออตเตอร์ วัลเลย์ ตั๊กแตน ตูม เครื่องสำอาง เป็นต้น

จากแนวคิด สรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกัน และเป็นความต้องการที่ไม่สิ้นสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ได้รับการยกย่อง ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งหากได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งหมดก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจในองค์กร

อำนาจที่เกิดขึ้นในองค์กร สามารถเป็นเครื่องบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้ นักปรัชญาและนักวิชาการได้พยายามอธิบายว่า ทำไมคนคนเดียวจึงสามารถควบคุมกลุ่มคนหรือบุคคลอื่นได้ คำตอบที่ได้รับคือ “อำนาจ” หรือ “Power” (Stogdill, 1974, p. 275) ซึ่งอำนาจในที่นี้ หมายถึง อำนาจทางสังคม นั่นก็คืออำนาจเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมได้และมีอยู่ในความสัมพันธ์ทางสังคมทุกชนิด นอกจากว่าพลังอำนาจไม่ว่าจะเป็นไปในลักษณะใดก็ตามยังมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ และการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในสังคมอยู่ตลอดเวลา อำนาจจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานในองค์กรย่อมเกี่ยวข้องกับคนเป็นจำนวนมาก ผู้นำองค์กรจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้ผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (McClelland) ว่าบุคคลที่จะทำงานได้ทั้งหมดขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ แต่ต้องบริหารงานเพื่อให้อื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจ (McClelland,

1961, p. 263) ฉะนั้น อำนาจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำ ส่วนการใช้อำนาจอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำแต่ละคน

ความหมายของอำนาจ

คำว่า “อำนาจ” ได้มีผู้รู้ให้คำนิยามไว้หลาย ๆ ทางด้วยกัน ดังนี้

กษิภณ ชินวงศ์ (2550, หน้า 14) สรุปความหมายของอำนาจว่า อำนาจ หมายถึง ศักยภาพหรือความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ทำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทัศนคติ ความคิดเห็น ค่านิยม และอื่นๆ

สมุทร ชำนาญ (2554, หน้า 61) ให้นิยามว่า อำนาจเป็นความสามารถเฉพาะตัวบุคคลหรือสิ่งที่มีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคลซึ่งไม่จำเป็นต้องมีกฎหมาย ระเบียบรองรับ เป็นความสามารถที่ทำให้บุคคลมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยปราศจากการต่อต้าน อำนาจของบุคคลเป็นพลังที่สามารถใช้ได้ทั้งกับบุคคลในและนอกองค์กร

สัจชัย ฉลาดคิด (2549, หน้า 13) สรุปความหมายของคำว่าอำนาจว่า อำนาจเป็นศักยภาพของบุคคลหนึ่งที่จะชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มคนอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนต้องการ นั่นคือ บุคคลใดก็ตามเมื่อมีอำนาจมากเท่าใดก็ย่อมที่จะมีความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตามตนมากเท่านั้น

ธร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 110) ได้สรุปว่า อำนาจเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำในตนเองนำสมาชิกในองค์กรให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพไม่ได้ใช้กฎระเบียบหรืออำนาจที่กำหนดไว้ในการบริหาร ส่วนอำนาจหน้าที่นั้นผู้นำจะต้องใช้ภาวะผู้นำตนเองกับกฎระเบียบขององค์กรนั้น ๆ นำพาสมาชิกให้ปฏิบัติตาม

เวเบอร์ (Weber, 1947, p. 152) กล่าวว่า อำนาจ คือ ความเป็นไปในเขตของสังคมที่คนคนหนึ่งจะทำงานของเขาให้ลุล่วงโดยปราศจากการต่อต้าน

เฟรนช์และราเวน (French & Raven, 1960, p. 259) กล่าวถึงอำนาจว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทัศนคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยม และอื่นๆ

ยุกต์ (Yukl, 2006, p. 148) นิยามไว้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถเฉพาะตัวของบุคคลซึ่งอาจมาจากอิทธิพลหรือเจตคติที่ทำให้บุคคลอื่นยินยอมปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายของอำนาจดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า อำนาจเป็นความสามารถเฉพาะตัวบุคคลที่จะชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนต้องการ นั่นคือ บุคคลใดก็ตามเมื่อมีอำนาจมากเท่าใดก็ย่อมที่จะมีความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตามตนมากเท่านั้น

ฐานของอำนาจ

การบริหารโรงเรียนนั้น ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรให้สามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหารควรศึกษาการใช้อำนาจของเฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, p. 256) ได้เสนอไว้ 5 ข้อ ประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจเชี่ยวชาญ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดมาศึกษาดังนี้

1. อำนาจการให้รางวัล (Reward power) เฟรนช์และราเวน (French & Raven, 1968, pp. 259-270) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าคุณสมบัติสามารถจะให้รางวัลตอบแทนแก่เขาได้เมื่อเขาแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งรางวัลที่ได้รับนั้นมีหลายรูปแบบ เช่น ค่ายกย่องชมเชย เงิน วัตถุ หรือสิ่งของ ประสิทธิภาพของรางวัลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล ถ้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ในขณะนั้น การใช้ อำนาจการให้รางวัลก็จะมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องพิจารณาการให้รางวัลจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล ฮอยและมิสเคล (Hoy & Miskel, 1991, p. 82) ให้ความเห็นว่า อำนาจการให้รางวัลตามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

ความแรงของอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัลนี้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ความแรงของอำนาจชนิดนี้ยังขึ้นอยู่กับการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าคุณสมบัติจะจัดการรางวัลที่ต้องการมาให้ได้ ในระบบราชการของไทยเรา การได้เงินเดือน 2 ขั้น เป็นรางวัลที่มีประสิทธิภาพสูงมาก ดังนั้น ผู้บริหารคนใดที่สามารถบันดาลสิ่งนี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ก็จะมีอำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาคนนั้นมากที่สุด ขอบข่ายของอำนาจอันเกิดจากการให้รางวัลนี้จะครอบคลุมทุกพฤติกรรม หรือทุกสภาพทางจิตวิทยาของบุคคลที่รับรู้ว่าคุณสมบัติทำตามหรือเปลี่ยนแปลงไปแล้วจะได้รับรางวัลที่ต้องการ เช่น ครูรับรู้การมาทำงานเช้าตรู่ แต่งกายดีและเหมาะสม แต่อาจไม่เปลี่ยนพฤติกรรม การเลิกงานก่อนเวลา การดื่มสุราทุกเย็น หรือไม่อาจเปลี่ยนความต้องการหรือความคิดเห็นของเขาได้ ทั้งนี้เพราะครูไม่รับรู้หรือไม่ทราบว่า การเปลี่ยนแปลงสิ่งเหล่านี้จะเป็นเงื่อนไขทำให้ได้รับรางวัล ส่วนความคงทนของผลที่เกิดจากอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับการที่ผู้บังคับบัญชารับรู้ว่าคุณสมบัติให้ซึ่งพฤติกรรมหรือสิ่งเหล่านั้นต่อไปแล้วจะได้รับรางวัลอีกในอนาคต เช่น ทราบว่าครูรับรู้ว่าการมาทำงานเช้าตรู่ การแต่งตัวดี และเหมาะสม จะทำให้ได้รับรางวัลในอนาคต พฤติกรรมนี้ก็จะคงอยู่ต่อไป ถ้าครูเกิดรับรู้ว่าจะไม่ได้รับรางวัล เนื่องจากทำพฤติกรรมเหล่านั้นอีก พฤติกรรมนั้นอาจดับสูญไปได้ เว้นแต่เราจะยอมรับว่าพฤติกรรมที่เคยได้รางวัลนั้นเป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่า แม้ไม่ได้รับรางวัลเขาก็จะรักษาไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ พิบูล ศีพิจาณ์ (2548, หน้า 34) ที่กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัลควรใช้เมื่อครูในโรงเรียนมีความปรารถนาที่ต้องการได้รับผลตอบแทนจากการ

ทำงาน โดยผู้บริหารต้องสังเกตพฤติกรรมของครูแต่ละคนว่าต้องการอะไร ถึงแม้ว่ารางวัลนั้น ๆ ไม่สามารถจัดให้ครูได้ทุกคนก็ตามแต่จะให้ตามความต้องการของครูในขณะนั้น เช่น ครูบางคน ต้องการคำชมเชยในการทำงาน ต้องการกำลังใจ ต้องการเงิน สิ่งของ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือสวัสดิการในการทำงาน ผู้บริหารต้องให้รางวัลตามสภาพที่เป็นจริง และผู้รับมีความพึงพอใจ รางวัลที่ให้จึงจะมีคุณค่าเป็นที่ถูกใจของทุกคน

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 225-226) ได้กล่าวถึงอำนาจให้รางวัล เป็นอำนาจที่ผู้นำองค์กรนิยมใช้มากที่สุดในการให้ลูกน้องปฏิบัติตาม เป็นการยอมทำตามเนื่องจาก ต้องการการได้รับรางวัลผลตอบแทนหรือความดีความชอบ อำนาจให้รางวัลจะเกิดได้สูงมาก ถ้าการร้องขอนั้นมีทางเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และรางวัลมีคุณค่าพอสำหรับแรงจูงใจ

วารกรณ์ พรหมรัตน์ (2551, หน้า 18) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัลเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจะให้รางวัลแก่นักเรียนในความรับผิดชอบที่ให้ความร่วมมือช่วยกัน ปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยรางวัลที่ได้นั้นแตกต่างกันไปตามความเหมาะสมกับบุคคล ดังนั้น ในการใช้อำนาจประเภทนี้ผู้บริหารต้องใช้ได้เหมาะสม เพื่อให้เกิดการรับรู้พฤติกรรมที่เคยได้รับรางวัลว่าพฤติกรรมที่มีคุณค่า มีผลทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานโรงเรียน

สุพิชชา มากะเต (2558, หน้า 20) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้รางวัลตอบแทนผลการปฏิบัติงานของครู เช่น โอกาสการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ก้าวหน้า รวมถึงการยกย่องสรรเสริญและชมเชยเพื่อกำลังใจ ให้รางวัล ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้คงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์

สรุปได้ว่า อำนาจการให้รางวัลเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามอุดมการณ์ของตน โดยการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับสิ่งตอบแทนให้รางวัลหรือให้ผลประโยชน์แก่ผู้บังคับบัญชาที่ให้ความร่วมมือ ดังนั้น ในการใช้อำนาจประเภทนี้ ผู้บริหารต้องใช้ความเหมาะสม เพื่อให้เกิดการรับรู้พฤติกรรมที่เคยได้รับรางวัลเป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่า มีผลทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าผู้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานสถานศึกษา

2. อำนาจการบังคับ (Coercive power) เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, pp. 259-270) กล่าวว่า อำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชารับรู้ว่าจะได้รับโทษถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการ ความศักดิ์สิทธิ์ของอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับหน้าที่ ผู้บังคับบัญชารับรู้ว่าโทษที่เขาจะได้รับจากการไม่ยอมทำตามนั้นสูงกว่าผลเสียที่เกิดจากการยอมทำตามแค่ไหน

พฤติกรรม หรือสภาพจิตวิทยาอื่น ๆ ของบุคคลที่เกิดการเปลี่ยนแปลงเพราะอำนาจจากการข่มขู่บังคับนี้จะคงอยู่ตราบเท่าที่บุคคลนั้นรับรู้ว่าเขาอยู่ในสายตาของผู้บริหาร หรือผู้บริหารสามารถล่วงรู้ถึงพฤติกรรมของเขาได้ ถ้ารู้ว่าผู้บริหารไม่อาจล่วงรู้ถึงการกระทำของเขาได้แล้ว เขาจะหยุดทำตามทันที นอกจากนี้ยังพบว่าผลงานอันเกิดจากการใช้อำนาจชนิดนี้มักจะมีคุณภาพไม่ดีเท่าที่ควร จะเป็นตามความสามารถและทำให้บุคคลมีแนวโน้มไปในทางต่อต้านอีกด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับ มัวร์เฮดและกริฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1995, p. 330) อธิบายว่าอำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่ผู้บริหารสามารถที่จะลงโทษหรือมีผลกระทบทางร่างกายและจิตใจต่อบุคคลอื่น ฮอยและมิสเคล (Hoy & Miskel, 2001, p. 83) ให้แนวคิดว่าอำนาจการบังคับ เป็นอำนาจในความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการลงโทษ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา ความศักดิ์สิทธิ์ของอำนาจชนิดนี้อยู่ที่การยอมรับต่อโทษ ซึ่งโทษที่ให้นี้ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การลงโทษมีหลายลักษณะ เช่น การว่ากล่าวตักเตือนอย่างเป็นทางการ โดยมีลายลักษณ์อักษรการทำงานที่ไม่ถนัด การนิเทศติดตาม ควบคุมอย่างใกล้ชิด บังคับให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบโดยเคร่งครัด การไม่ขึ้นเงินเดือนและค่าจ้าง ในการใช้อำนาจการบังคับนี้ ผู้บริหารมีโอกาสได้รับการต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชามาก ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้อำนาจการบังคับด้วยความระมัดระวังให้มากที่สุด ซึ่ง พิกุล ดิพิจารณ์ (2548, หน้า 34-35) กล่าวว่า ผู้บริหารควรใช้เมื่อไม่สามารถใช้อำนาจด้านอื่น ๆ ได้ เพราะครุขาดการเชื่อฟัง ไม่ปฏิบัติตามตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าไม่ใช้อำนาจการบังคับจะทำให้โรงเรียนเกิดความเสียหาย ดังนั้น การลงโทษจึงเป็นวิธีสุดท้ายที่เลือกใช้เพื่อให้ครูรับรู้ว่าถ้าไม่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายสิ่งที่จะเกิดขึ้นจะร้ายแรงเพียงใด เช่น ถูกตัดเงินเดือน ลดขึ้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก

วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 28-29) ได้กล่าวว่า อำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่กลุ่มบุคคล กลุ่มเป้าหมายยอมรับปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงมิให้ถูกลงโทษโดยผู้มีอำนาจ จึงเรียกว่าเป็นอำนาจให้โทษด้วยก็ได้ ความเข้มแข็งของอำนาจการบังคับหรือการลงโทษนี้จะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีอำนาจที่จะบังคับหรือลงโทษเขาได้จริง และโดยตรงการใช้อำนาจการบังคับ ได้แก่ ตักเตือน ตำหนิครูที่ละเลยไม่ปฏิบัติตาม ติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง กำหนดให้ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานได้ตรงเวลา ปกครองครูอย่างเข้มงวดและบังคับให้ปฏิบัติตาม เป็นต้น

วรารักษ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 19) อำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่เกิดจากความเกรงกลัวการลงโทษในลักษณะต่าง ๆ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การถูกตำหนิ การถูกควบคุม การไม่ขึ้นเงินเดือน การลดตำแหน่ง ซึ่งอำนาจการบังคับนี้เป็นอำนาจที่ใช้กันบ่อยมากที่สุด ถูกตำหนิที่สุด และยากแก่การควบคุม ดังนั้น ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจประเภทนี้ เพื่อมิให้เกิดการต่อต้านการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการครูเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุพิชชา มาระเต (2558, หน้า 22) อำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ต่อบุคลากรด้วยการลงโทษ สำหรับพฤติกรรมของบุคลากรที่ทำผิดกฎระเบียบ และการข่มขู่บังคับให้ปฏิบัติซึ่งถ้าไม่ปฏิบัติจะมีการลงโทษทางวินัยตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย นิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสม่ำเสมอ และมีการลงโทษครูที่ทำความผิดอย่างเหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า อำนาจบังคับที่เกิดจากผู้บริหารมีการสร้างเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดบทลงโทษไว้ สำหรับพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนและมีการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่ขัดคำสั่งหรือไม่ให้ความร่วมมือกับตน ดังนั้น ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจประเภทนี้เพื่อมิให้เกิดการต่อต้านการบริหารในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เฟรนช์และราเวน (French & Raven, 1968, pp. 259-270) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมายที่กำหนดให้มีความผิดในด้านใดได้บ้าง อำนาจประเภทนี้มีความหมายกว้างขวางกว่าอำนาจที่มาจากตำแหน่ง (Authority) ที่เรารู้จักกันอยู่แล้ว เช่น การที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับปากว่าจะช่วยทำงาน และครูยอมทำตามที่ผู้บริหารกำหนดหรือมอบหมายให้ทำ ทั้ง ๆ ที่งานนั้นอยู่นอกเหนืออำนาจตามตำแหน่ง แต่ยอมทำเพราะเห็นว่าไม่ควรเสียคำพูดกรณีนี้ก็จัดเป็นการยอมทำตามเพราะอำนาจจากกฎหมายนี้ด้วยเช่นกัน ความแข็งของอำนาจชนิดนี้ ขึ้นอยู่กับ 3 สิ่ง ต่อไปนี้

3.1 ค่านิยมที่ผู้ใต้บังคับบัญชายังถือว่า ผู้บริหารมีสิทธิในการกำหนดพฤติกรรมของเขามากน้อยแค่ไหน

3.2 โครงสร้างทางสังคมของหน่วยงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ ทั้งนี้โครงสร้างตามรูปแบบและนอกรูปแบบ

3.3 กฎหมายที่รองรับอำนาจ และสิทธิของผู้บริหาร

ขอบข่ายของอำนาจจากกฎหมายนี้ อย่างน้อยผู้บริหารก็มีอิทธิพลครอบคลุมทุกพฤติกรรมที่กฎหมายกำหนดไว้ในรายการแจกแจงงาน (Job description) ของผู้ใต้บังคับบัญชาอิทธิพลที่จะมากกว่านี้ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา และค่านิยมของสังคมที่หน่วยงานตั้งอยู่ เช่น ครูใหญ่ที่เคยเป็นครูของครูน้อย ทั้งนี้เพราะค่านิยมของสังคมไทยคือเรื่องวัชวุฒิสำคัญเป็นต้น

สอดคล้องกับ มัวร์เฮดและกริฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1995, p. 330) อธิบายว่า อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เกิดจากการยอมรับนับถือในตำแหน่งของบุคคลในองค์กร โดยอำนาจชนิดนี้เป็นอำนาจชนิดเดียวกับอำนาจหน้าที่ (Authority)

วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 31) ได้กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นคำนิยามภายในที่บุคคลตั้งสมมติฐานยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีสิทธิหรืออำนาจชอบธรรมจะมีอิทธิพลเหนือคนโดยทั่วไป อำนาจตามกฎหมายหรือความชอบธรรมนี้เกิดขึ้นเนื่องจากตำแหน่งที่ผู้ใช้อำนาจครองอยู่ที่เรียกว่า อำนาจหน้าที่ ได้แก่ สังกาณเป็นขั้นตอนตามสายงาน มอบหมายงานให้ครุตามความรู้ความสามารถ ใช้อำนาจตามตำแหน่งสั่งการและชี้แนะการทำงาน ใช้กฎระเบียบที่สถานศึกษากำหนดขึ้นเป็นแนวทางในการทำงาน มอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นต้น แต่ในบางกรณีอำนาจจากฐานอำนาจนี้อาจไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งก็ได้ หากแต่เกี่ยวกับความเชื่อ คำนิยาม และการยอมรับที่บุคคลมีต่อผู้ใช้อำนาจโดยตรง

จิระ เกลิมศักดิ์ (2552, หน้า 40) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจากการมีกฎหมายรองรับในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารที่ครอบครองอยู่ โดยมีสิทธิตามกฎหมายและสิทธิตามขนบธรรมเนียมประเพณี คำนิยาม หรือวัฒนธรรม ของหน่วยงานหรือสังคมที่บุคคลส่วนใหญ่ยอมรับว่าถูกต้องติดกับตำแหน่ง หากออกจากตำแหน่งก็จะหมดอำนาจ การใช้อำนาจตามกฎหมายเป็นการควบคุมหน่วยงานโดยใช้กฎ ระเบียบ หรือข้อกฎหมายที่ระบุไว้ให้บุคลากรต้องปฏิบัติตาม

อมรศักดิ์ อรรถผลประสิทธิ์ (2554, หน้า 45) กล่าวว่า เกือบจะกล่าวได้ว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นสิ่งเดียวกับอำนาจหน้าที่ และจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน หรือใกล้ชิดกับอำนาจการให้สิ่งที่เป็นคุณกับอำนาจสิ่งตอบแทนเพราะว่า ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งตามกฎหมายยอมให้สิ่งที่เป็นคุณ และโทษได้ อย่างไรก็ตามอำนาจตามกฎหมายนี้ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง หรือบทบาทที่ผู้นั้นดำรงอยู่ โดยไม่สัมพันธ์กับผู้อื่น

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่ผู้บริหารใช้ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่ปรากฏอยู่ในสถานะหรือตำแหน่งของการบังคับบัญชา ซึ่งถือเป็นที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกที่ควรแก่การปฏิบัติตาม และถือว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมรับ

4. อำนาจการอ้างอิง (Referent power) เฟรนช์และราเวน (French & Raven, 1968, pp. 259-270) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการที่จะเอาอย่างผู้บริหาร อำนาจประเภทนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกและความปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารที่มีลักษณะวาจาที่ประทับใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมอบอำนาจอ้างอิงให้เนื่องจากบุคลิกลักษณะ การชอบพอ การยกย่องนับถือ ขอบข่ายของอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกภูมิใจในตัวผู้บริหาร ของผู้ใต้บังคับบัญชาและความน่าดึงดูดใจของผู้บริหาร ผู้บริหารมีสิ่งนี้มากเท่าใด ก็มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากเท่านั้น ความคงทนของพฤติกรรมหรือสภาพทางจิตวิทยาที่เปลี่ยนแปลงไป ในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาจะคงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าอยู่ในสายตาของผู้บริหารหรือไม่ก็ตาม

ซึ่งสอดคล้องกับ มัวร์เฮดและกริฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1995, p. 330) อธิบายว่าอำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่บุคคลต้องการลอกเลียนแบบให้คล้ายคลึงอีกบุคคลหนึ่ง และธนพล เพชกลาง (2551, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิงจะดึงดูดใจผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความต้องการเป็นพวกเดียวกับเขาโดยไม่คำนึงถึงว่าภายนอกนั้นผู้บริหารจะสามารถให้คุณโทษ หรือมีความชอบธรรมหรือไม่ ผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิงเป็นบุคคลที่มีเสน่ห์ในสายตาผู้ใต้บังคับบัญชา

ฮอยและมิสเคิล (Hoy & Miskel, 2001, p. 83) ได้กล่าวถึงอำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับการอ้างอิงบุคคล หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อให้อื่น เกิดความเชื่อถือหรือยอมรับตามด้วย

จิระ เฉลิมศักดิ์ (2552, หน้า 42-43) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่เกิดจากคุณลักษณะของผู้บริหารที่ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเอาเป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาด้วยความรู้สึกประทับใจ ด้วยความรักใคร่ เคารพนับถือ ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ทำให้เกิดความภูมิใจในตัวผู้บริหาร เช่น มีวุฒิภาวะสูง มีสติปัญญาสูง มีความขยันขันแข็ง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพดี มีอุปนิสัยและอัธยาศัยดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นคนดี มีครอบครัวที่ดี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนา มีความจงรักภักดีต่อชาติ เป็นต้น ตลอดจนด้วยความใกล้ชิด ด้วยความผูกพันบางสิ่งบางอย่างเกี่ยวกับตัวผู้บริหาร เช่น เป็นคนบ้านเดียวกัน จบการศึกษาจากสถาบันเดียวกัน ศิษย์อาจารย์เดียวกัน เป็นคนชอบพอกัน เป็นต้น ผู้บริหารควรใช้อำนาจอ้างอิงนี้ ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธา และทุ่มเทการทำงานเพื่อหน่วยงานหรือองค์กร

วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 33) ได้กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง หมายถึง คุณลักษณะของผู้ใช้อำนาจที่เป็นที่ชื่นชมของบุคคลจนประสงค์ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบ้าง ได้แก่ ทักทายปราศรัย และให้ความเป็นกันเองกับครู วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบสูง มีความรอบรู้และประสบการณ์เป็นที่ศรัทธาของครู ให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมของครู วางตัวให้เหมาะสมกับโอกาส เวลาและสถานที่ ความเข้มแข็งของอำนาจอ้างอิงจะมีมากขึ้นตามความชื่นชม หรือความอยากเป็นเหมือนผู้ใช้อำนาจของบุคคลนั้นเพิ่มมากขึ้น

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า อำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่ผู้บริหารแสดงออกมาเป็นลักษณะพิเศษแล้วผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสนใจ ยกย่องยอมรับนับถือและยอมเลือกเอาเป็นแบบอย่าง

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) เฟรนช์และราเวน (French & Raven, 1968, pp. 259-270) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือมีความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่ และสามารถให้คำแนะนำได้ถูกต้อง ความแข็งของอำนาจประเภทนี้ ขึ้นอยู่กับปริมาณ

ความรู้ ความชำนาญที่ผู้บริหารมีเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งไว้ อิทธิพลของอำนาจความเชี่ยวชาญนี้มักทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาในตัว ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ ยังมีอิทธิพลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกยอมรับในความเชี่ยวชาญของผู้บริหารในเรื่องอื่น ๆ ที่เขายังไม่ทราบมาก่อนว่า ผู้บริหารมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนั้น ๆ หรือเปล่าอีกด้วย ความคงทนของความรู้ความคิดเห็นหรือพฤติกรรมอันเกิดจากอำนาจ ประเภทนี้ จะคงอยู่ตามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ลืม ทั้งนี้ไม่ว่าผู้บริหารจะปรากฏอยู่หรือไม่ก็ตาม

สอดคล้องกับ มัวร์เฮดและกริฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1995, p. 330) อธิบายว่าอำนาจ ความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่บุคคลมีข่าวสาร หรือความรู้ที่มีคุณค่าเหนือกว่าบุคคลอื่น และชนพล ฆะกลาง (2551, หน้า 35) ได้กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิดจากความรู้ความสามารถ เฉพาะตัวบุคคล ที่ผู้บริหารมีความรู้ทางการบริหาร มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ มีประสบการณ์ และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ มีความศรัทธาให้คำแนะนำ ซึ่งแจ้งได้ถูกต้องและสามารถ แก้ปัญหาได้ทันเวลาที่ การสร้างอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญและวิธีใช้ คือ ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญ จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามแต่มีใช้เงื่อนไขเพียงพอที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามได้ ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ ความเชี่ยวชาญนั้นต่อเมื่อผู้นำเป็นแหล่งข้อมูลและคำแนะนำที่เชื่อถือได้

วารภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 21) กล่าวว่า เกิดจากที่ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีประสบการณ์ที่ดี สามารถใช้อำนาจเชี่ยวชาญในการบริหารงาน โรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า เพราะอำนาจประเภทนี้เป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน

ฮอยและมิสเคล (Hoy & Miskel, 2001, p. 225-226) ได้กล่าวถึงอำนาจเชี่ยวชาญเป็น อำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับความรู้ความสามารถของผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญใน งานหรือวิชาการสาขานั้น ๆ ความสำเร็จของการใช้อำนาจเชี่ยวชาญจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำแสดงให้เห็น ลูกน้องเห็นความเชี่ยวชาญและประโยชน์ของความเชี่ยวชาญของผู้นำเสมอ

มณีรัตน์ ชศสุริย์ (2556, หน้า 36) กล่าวว่า อำนาจเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจที่เกิดจากการ ที่ผู้นำมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานที่สำคัญได้ผลเป็นอย่างดี เป็นอำนาจเฉพาะตัวบุคคล มีพรสวรรค์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลึกซึ้ง โดยอาจไม่จำเป็นต้องมี ตำแหน่งหน้าที่ เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากความรู้ ความชำนาญได้มาจากการที่คน ๆ นั้นมีความรอบรู้ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง ซึ่งบุคคลอื่นยอมรับในความสามารถ ทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ เหนือผู้อื่น เป็นอำนาจแบบไม่เป็นทางการ ไม่ใช่เกิดจากตำแหน่งตามสายงานและความเชี่ยวชาญนั้น สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

จากการที่กล่าวมา สรุปได้ว่า อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บริหาร เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ มีประสบการณ์มาก มีผลการบริหารงานเป็นที่ประจักษ์ และได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับแรงจูงใจในการทำงาน

การใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้อำนาจรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูในการทำงานตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการดังที่ สมุทพร ชำนาญ (2556, หน้า 83) ได้กล่าวว่า การใช้อำนาจยังเป็นไปเพื่อสร้างแรงจูงใจของบุคคลอันเกิดจากความรัก ความศรัทธาซึ่งเป็นพลังภายในหรือแรงจูงใจภายใน เช่น ความมุ่งมั่น ความใส่ใจ ตั้งใจ ความสำเร็จ เป็นต้น และรวมทั้งการใช้พลังภายนอกหรือสิ่งจูงใจภายนอก ได้แก่ ผลประโยชน์ ทรัพย์สิน เงินทอง หรือสิ่งที่อำนวยความสะดวกและความสุขนอกร่างกาย ภาวะผู้นำ จึงต้องอาศัยแรงจูงใจ เพื่อให้ผู้ร่วมงานแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ กษิภณ ชินวงศ์ (2550, หน้า 14) ได้กล่าวว่า อำนาจเป็นศักยภาพหรือความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ทำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทัศนคติ ความคิดเห็น ค่านิยม และอื่น ๆ ส่วนแรงจูงใจในการทำงานเป็นความต้องการ หรือแรงกระตุ้นที่อยู่ในครูปฏิบัติการสอน ทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ฉะนั้น การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้จากงานวิจัยดังนี้

สติวเด้นท์ (Student, 1968, pp. 188-194) ได้ทำการวิจัยกลุ่มผู้ผลิต 40 กลุ่ม ในโรงงาน 2 แห่ง ผลการวิจัย พบว่า พลังอำนาจตามกฎหมายเป็นเหตุผลที่แน่นอนที่สุดที่ทำให้พวกเขายินยอมปฏิบัติตาม ติดตามด้วยพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจการบังคับ อย่างไรก็ตามเมื่อสอบถามถึงความพึงพอใจต่อการใช้พลังอำนาจ พบว่า พลังอำนาจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ คือ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญและพลังอำนาจอ้างอิง ผลการค้นพบที่คล้ายคลึงกันได้รับการวิจัยของ บาชมัน, สมิท และสเลสซิงเจอร์ (Bachman, Smith, & Slesinger, 1966, pp. 127-136) ซึ่งรวบรวมข้อมูลมาจากสำนักงานสาขาขององค์การค้าแห่งชาติ 36 สาขา พบว่า พลังอำนาจอ้างอิงและพลังอำนาจความเชี่ยวชาญส่งผลต่อความพึงพอใจ ส่วนพลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัลและพลังอำนาจการบังคับมีส่วนเกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจ เบิร์กและวิลคอกซ์ (Burke & Wilcox, 1971) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ฐานอำนาจของผู้นำและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ในสำนักงานของบริษัทสาธารณูปโภค 6 แห่ง พบว่า พลังอำนาจอ้างอิงและพลังอำนาจความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับสูงสุด ส่วนพลังอำนาจตามกฎหมายและพลังอำนาจการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับกลาง และพลังอำนาจการบังคับมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจระดับต่ำสุด

ส่วน เนทเมเยอร์ (Natemeyer, 1975, p. 3436-A) พบว่า พลังอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ และพลังอำนาจอ้างอิง มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนพลัง

อำนาจให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับและพลังอำนาจตามกฎหมายของผู้ นำ มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพอใจ ของผู้ใต้บังคับบัญชา

ยูค (Yukl, 1989, pp. 44-59) กล่าวว่า การใช้พลังอำนาจแต่ละด้านส่งผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน โดยได้เสนอว่า การใช้พลังอำนาจอ้างอิงและพลังอำนาจความเชี่ยวชาญส่งผลให้ผู้ปฏิบัติตามมีความผูกพันในระดับสูงกว่าพลังอำนาจอื่น การใช้พลังอำนาจตามกฎหมายและพลังอำนาจการให้รางวัลส่งผลให้ผู้ปฏิบัติตามในระดับสูงกว่าพลังอำนาจอื่น ส่วนพลังอำนาจการบังคับส่งผลให้ผู้ปฏิบัติตามต่อต้านมากที่สุด นอกจากนี้ผลการวิจัยหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากผลการศึกษาของ นงนารถ โഴ๊ะเมณี (2551) ได้วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้ อำนวยการ โรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้ อำนวยการ โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ชัชชน ทองแย้ม (2547) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับ ความพึงพอใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี พบว่า การใช้อำนาจของ ผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของครูในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

จะเห็นได้ว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูปฏิบัติการสอน โดยการใช้พลังอำนาจที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับสูง คือ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ และพลังอำนาจอ้างอิง ส่วนพลังอำนาจการบังคับมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในระดับต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรเลือกใช้พลังอำนาจต่าง ๆ ที่ตนเองมีอยู่อย่าง เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการบริหาร โรงเรียนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู

การใช้อำนาจของผู้บริหารจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนด จึงทำให้ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจที่ตนเองมีอยู่ได้บริหารงานอย่าง เต็มความสามารถ ผู้บริหารจะสามารถดำเนินการบริหารให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมของคนให้เหมาะสมสอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้การบริหาร โรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ อำนาจรอบตัวผู้บริหารจะเป็น ข้อกำหนดและบ่งชี้ว่าผู้บริหารควรจะทำอะไรในขณะนั้น เพื่อให้ผู้คนที่อยู่รอบข้างมองว่าผู้บริหาร มีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ริง โรส (Ringrose, 1977, p. 59-A) ได้ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูกับฐานอำนาจครูใหญ่ ระบบการบริหารโรงเรียน และบุคลิกลักษณะของครูใหญ่ พบว่า เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ฐานนิยม (Mode) แล้ว ฐานอำนาจครูใหญ่ที่ยอมรับ คือ อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจตามกฎหมายและถ้าพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย (Mean) ฐานอำนาจที่ครูใหญ่ใช้มากที่สุด คือ ฐานอำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจการบังคับตามลำดับรองลงมาคือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจการให้รางวัล ส่วน วรรณมา บุญบันดาล (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยอง เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการให้รางวัล ส่วนอำนาจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ อำนาจบังคับ เมื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสังกัดเดิม พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจอ้างอิง และอำนาจเชี่ยวชาญ ส่วนอำนาจตามกฎหมาย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมุลเดอร์, จอง, เรนเดล, คอปเปลาร์ และเวอร์ฮาจ (Mulder, Jong, Rendel, Koppelaar, & Verhage, 1986, pp. 566-570) พบว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงสุดจะใช้อำนาจโดยตำแหน่งในสถานการณ์ปกติมากกว่าในสถานการณ์ไม่ปกติ และใช้อำนาจร่วมปรึกษาหารือในสถานการณ์ปกติมากกว่าสถานการณ์วิกฤติ ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงจะใช้อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญระดับสูง และอำนาจสู่เบื้องบนมากยิ่งขึ้นเป็นลำดับ

สรุป การใช้อำนาจของผู้บริหารจึงมีความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอนจะเป็นตัวกำหนดให้ผู้บริหารได้เลือกอำนาจต่าง ๆ ที่ตนเองมีอยู่อย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานการบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางในการพัฒนาและใช้พลังอำนาจ

ในการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารควรมีแนวทางในการพัฒนาและใช้พลังอำนาจที่ผู้บริหารควรจะมีปฏิบัติ ตามแนวคิดของ เกอร์ลอฟท์ (Gerloft, 1985, p. 179) คือ

1. ความจำเป็นของผู้บริหาร ในการที่จะพัฒนาแหล่งพลังอำนาจที่กำหนดมาให้เป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดในการบริหารขององค์กร เช่น องค์กรคนส่วนมากยังต้องขึ้นอยู่กับภายนอกควบคุมโดยตรงเพื่อให้งานสำเร็จ
2. เมื่อก้าวเข้าไปในองค์กรเป็นครั้งแรก ผู้บริหารควรตัดสินใจได้ว่าใครคือผู้ที่มีพลังอำนาจแท้จริง

3. เมื่อได้ทราบว่ามีพลังอำนาจแล้ว ต้องสามารถตัดสินใจต่อไปว่า บุคคลนี้เป็นคนชนิดไหน การศึกษาระดับไหน สถานภาพทางสังคมและครอบครัวเป็นอย่างไร (การค้าหรือวิศวกร)
4. ผู้บริหารควรตัดสินใจว่า เป็นไปได้หรือไม่ ที่การเมืองมีส่วนสนับสนุนให้งานบรรลุจุดประสงค์ไว้ ถ้าเรื่องนี้เป็นไปไม่ได้เกี่ยวกับการยอมรับนับถือในตนเอง และศีลธรรมจรรยาแล้ว ผู้บริหารควรมีการเคลื่อนไหวต่อไป
5. ผู้บริหารอาจจะสร้างอำนาจในองค์กร ด้วยการกระทำดีแต่มันอาจจะไม่ได้รับความสำเร็จหรือผลกำไร ถ้าใช้กับงานประจำ (Routine)
6. การปฏิบัติงานที่ดี จะต้องทำงานในงานที่เห็นได้ชัดเจน ตัวอย่างเช่น งานที่แบ่งขอบเขตขององค์กร
7. การปฏิบัติงานที่ดีเป็นส่วนที่มีคุณค่าส่วนหนึ่ง ถ้าการปฏิบัติงานนั้นสามารถแก้ปัญหาแรงกดดันในองค์กรได้
8. อำนาจสามารถสร้างขึ้นได้โดยการปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของผู้มีพลังอำนาจ การปฏิบัติงานให้กับคนที่มีชื่อเสียงในทางนิเสธทำให้พลังอำนาจลดลง
9. ผู้บริหารควรมีนุชยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือ สิ่งสำคัญก็คือทุกคนทุกระดับควรได้รับการยกย่องนับถือ การให้ความร่วมมือหรือขาดความร่วมมือ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญในขณะที่เกิดปัญหาในองค์กร
10. พยายามที่พัฒนาชื่อเสียง (Reputation) ในฐานะของผู้แก้ปัญหา และเป็นผู้ลงมือกระทำกระตุ้นคนอื่น ๆ ให้ทำตาม ด้วยการแสดงข้อคิดเห็นภายในขอบเขต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

การวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 พบว่า มีการวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงดังนี้

ประทีป ศรีรักษา (2547) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อำนาจพึ่งพา อำนาจอ้างอิง อำนาจข่าวสาร อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมายอยู่ในระดับมาก อำนาจการให้รางวัลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอำนาจการบังคับอยู่ในระดับน้อย

พิกุล ดีพิจารณ์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้อำนาจโดยรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากหาน้อย ได้แก่ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจพึ่งพา อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการให้รางวัล ยกเว้นด้านอำนาจการบังคับ อยู่ในระดับปานกลาง

ธนิศย์ ทองทวย (2549) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านทุกด้านกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนิดา จิระสถิตย์ถาวร (2550) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาในการเดินทางจากบ้านถึงโรงเรียน โดยรวม และด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

วิไล ลำสิงห์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราด พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยรวมและด้านอำนาจข่าวสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านอำนาจการบังคับ และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยรวมและด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความต้องการดำรงชีวิต และความต้องการเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ

จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและด้านความต้องการความสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความต้องการดำรงชีวิต และความต้องการความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติงานสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับค่อนข้างสูง

กษิภณ ชินวงศ์ (2550) ได้วิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีการใช้อำนาจในการบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น การใช้อำนาจด้านการบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ที่บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีการใช้อำนาจในการบริหารโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัญชัย ฉลาดคิด (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อำนาจตามกฎหมาย อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง และอำนาจการให้รางวัลอยู่ในระดับมาก ส่วนอำนาจการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอศรีราชา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คงกริช วงศาโรจน์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นอยู่ 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านอำนาจการบังคับ และอำนาจตามกฎหมาย เมื่อเปรียบเทียบกับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนขยายโอกาสมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าไม่ใช่โรงเรียนขยายโอกาส โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 97) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ชานน ตรงดี (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูที่มีเพศ ขนาด โรงเรียน และประสบการณ์ต่างกันมีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2) ครูโรงเรียนมัศึกษามีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูที่มีเพศ ขนาด โรงเรียน และประสบการณ์ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับต่ำ

บุญเดือน กามินี (2554, หน้า 74-76) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบให้การสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และพฤติกรรมผู้นำแบบบงการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการด้านอำนาจ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี

ปราณี บรรณสาร (2551, หน้า 93-96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายข้อ คือ ด้านความต้องการชีวิต ความต้องการสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

อวยชัย จาตุรพันธ์ (2554, หน้า 125) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ด้านการให้รางวัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

มาตาเฮรู (Mataheru, 1985, p. 2716-A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด

ได้แก่ สถานะของอาชีพ โอกาสก้าวหน้า และเงินเดือน ตัวแปรด้านชีวะสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

กูดสัน (Goodson, 1985, p. 3543-A) ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านชีวะสังคมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจทั้งจากปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยก้ำจุน ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุดเช่นกัน แต่ผลการวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของ

เฮอร์เซย์และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อำนาจสถานการณ์และอำนาจประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นพบการใช้อำนาจประเภทต่าง ๆ ของผู้บริหารในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์วิกฤติ พบว่า ในสถานการณ์ปกติผู้บริหารใช้ประเภทอำนาจร่วมปรึกษาหารือและอำนาจอ้างอิงมากกว่า ในสถานการณ์วิกฤติ สำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงจะใช้อำนาจโดยตำแหน่งในสถานการณ์วิกฤติมากกว่าในสถานการณ์ปกติ และใช้อำนาจร่วมปรึกษาหารือในสถานการณ์ปกติ มากกว่าในสถานการณ์วิกฤติ ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงจะใช้อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญระดับสูงและอำนาจสู่เบื้องบนมากยิ่งขึ้น เป็นลำดับ

วิราวัน (Wirawan, 1992, pp. 566-570) ได้ศึกษาเรื่อง อำนาจสถานการณ์และอำนาจประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นพบการใช้อำนาจประเภทต่าง ๆ ของผู้บริหารในสถานการณ์ปกติ และสถานการณ์วิกฤติ พบว่า ในสถานการณ์ปกติ ผู้บริหารใช้อำนาจประเภทร่วมปรึกษาหารือ และอำนาจอ้างอิงมากกว่าในสถานการณ์วิกฤติ สำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงจะใช้อำนาจโดยตำแหน่งในสถานการณ์วิกฤติมากกว่าในสถานการณ์ปกติ และใช้อำนาจประเภทร่วมปรึกษาหารือในสถานการณ์ปกติมากกว่าในสถานการณ์วิกฤติ ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงจะใช้อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญระดับสูง และอำนาจสู่เบื้องบนมากยิ่งขึ้น เป็นลำดับ

ซูเทอร์แลนด์ (Sutherland, 1995) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การรับรู้ของครูในเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บริหารมีการใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญมากที่สุด ลองลงมาอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการอ้างอิง และเห็นว่าที่ผู้บริหารใช้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในระดับสูง อำนาจบังคับไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง การที่บุคคลมีแรงจูงใจ จะทำให้เกิดผลงานดี การใช้อำนาจในด้านที่เหมาะสมกับสถานการณ์ โอกาส เวลา จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 1,873 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 320 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกเป็นขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	151	26
2. โรงเรียนขนาดกลาง	871	149
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	507	86
4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	344	59
รวม	1,873	320

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัลจำนวน 6 ข้อ อำนาจการบังคับจำนวน 6 ข้อ อำนาจตามกฎหมายจำนวน 5 ข้อ อำนาจอ้างอิงจำนวน 7 ข้อ อำนาจความเชี่ยวชาญจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความต้องการดำรงชีวิตจำนวน 14 ข้อ ความต้องการความสัมพันธ์จำนวน 8 ข้อ ความเจริญก้าวหน้าจำนวน 13 ข้อ

การสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและตำราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

2. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยขอคำแนะนำ คำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษานานนิพนธ์ โดยได้ครอบคลุมเนื้อหาแต่ละด้านเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข และนำไปให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบหาความเกี่ยวข้องของเนื้อหา ซึ่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

- 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและ
จิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3.3 นายโอฬาร บุญมี ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านมาบตาพุด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาของ เขต 1

นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไปจากข้อคำถามทั้งหมด 65 ข้อ ใช้ได้จำนวน 65 ข้อ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC อยู่ในช่วง .67 - 1.00

4. นำแบบสอบถามที่มีผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแก้ไข โดยมีเนื้อหาครอบคลุมและถูกต้องแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) โดยค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ .45 - .77 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) มีค่าเท่ากับ .96

5. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ .38 - .87 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) มีค่าเท่ากับ .98

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้ว เสนอคณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบก่อนที่จะนำไปใช้เป็นแบบสอบถามฉบับจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความร่วมมือและอนุเคราะห์จากผู้บริหาร โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ในการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

2. เก็บแบบสอบถามคืน โดยขอความกรุณาให้ครูในสถานศึกษา ส่งแบบสอบถามคืน และผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

ปรากฏว่าถูกต้องและสมบูรณ์จำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ตรวจสอบให้คะแนนตามที่กำหนดไว้ แล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติด้วยการคำนวณทางเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อนำมาแปลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและใช้ค่าสถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบฉบับสมบูรณ์ โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

2. วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยอาศัยเกณฑ์ประมาณค่าตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 121) และแปลผลของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัลจำนวน 6 ข้อ อำนาจการบังคับจำนวน 6 ข้อ อำนาจตามกฎหมายจำนวน 5 ข้อ อำนาจอ้างอิงจำนวน 7 ข้อ อำนาจความเชี่ยวชาญจำนวน 6 ข้อ ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967, p. 128) โดยกำหนดระดับความมากน้อยของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

การแปลผลการใช้อำนาจของผู้บริหาร (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความต้องการดำรงชีวิตจำนวน 14 ข้อ ความต้องการความสัมพันธ์จำนวน 8 ข้อ ความเจริญก้าวหน้าจำนวน 13 ข้อ ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของ Likert (1967, p. 128) โดยกำหนดระดับความมากน้อยของแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

การแปลผลแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนการแปลผลระดับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาใช้เกณฑ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 144) ดังนี้

0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ

0.01 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1. วิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ เขต 1 ผู้วิจัยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ เขต 1 สถิติที่ใช้คือ การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้เสนอผลการวิจัยและผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	หมายถึง	จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่าง
p	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็น
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X_1	หมายถึง	อำนาจการให้รางวัล
X_2	หมายถึง	อำนาจการบังคับ
X_3	หมายถึง	อำนาจตามกฎหมาย
X_4	หมายถึง	อำนาจอ้างอิง
X_5	หมายถึง	อำนาจเชี่ยวชาญ
X	หมายถึง	การใช้อำนาจโดยรวม
Y_1	หมายถึง	ความต้องการดำรงชีวิต
Y_2	หมายถึง	ความต้องการความสัมพันธ์
Y_3	หมายถึง	ความต้องการความเจริญก้าวหน้า
Y	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหาร	$n = 320$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	อำนาจการให้รางวัล	4.18	.45	มาก	3
2.	อำนาจการบังคับ	4.25	.51	มาก	1
3.	อำนาจตามกฎหมาย	4.17	.57	มาก	5
4.	อำนาจอ้างอิง	4.19	.58	มาก	2
5.	อำนาจเชี่ยวชาญ	4.18	.55	มาก	4
รวม		4.19	.53	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ อำนาจบังคับ อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล อำนาจเชี่ยวชาญ และ อำนาจตามกฎหมาย ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ เขต 1 ด้านอำนาจการให้รางวัล

ข้อ	ด้านอำนาจการให้รางวัล	<i>n</i> = 320		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบด้วยความ เป็นธรรม	4.26	.69	มาก	1
2.	ผู้บริหารยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลในการทำความ ดีแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น	4.20	.60	มาก	3
3.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	4.23	.59	มาก	2
4.	ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น โดย การเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.11	.61	มาก	6
5.	ผู้บริหารให้การชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงาน ได้ผลดี	4.15	.63	มาก	4
6.	ผู้บริหารให้อภัยกับครู เมื่อทำงานผิดพลาดตามเหตุผล ที่เหมาะสม	4.14	.63	มาก	5
รวม		4.18	.63	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ เขต 1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบด้วยความ เป็นธรรม ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ผู้บริหารยกย่องชมเชยหรือ ให้รางวัลในการทำความดีแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น ผู้บริหารให้การชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงาน ได้ผลดี ผู้บริหารให้อภัยกับครู เมื่อทำงานผิดพลาดตามเหตุผลที่เหมาะสม และผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูที่มี ผลงานดีเด่น โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านอำนาจการบังคับ

ข้อ	ด้านอำนาจการบังคับ	n = 320		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1	ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาให้ครูปฏิบัติงานให้ ทันเวลา	4.2	.69	มาก	6
2	ผู้บริหารสั่งการให้ข้าราชการครูชี้แจงเมื่อไม่มา ปฏิบัติงานทันที	4.2	.66	มาก	4
3	ผู้บริหารว่ากล่าวตักเตือนเมื่อพบข้อบกพร่องในการ ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู	4.2	.65	มาก	3
4	ผู้บริหารกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครู	4.2	.66	มาก	1
5	ผู้บริหารออกกฎ ระเบียบ ให้ครูปฏิบัติตาม อย่างเคร่งครัด	4.2	.66	มาก	1
6	ผู้บริหารนิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.2	.65	มาก	5
รวม		4.25	.66	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารออกกฎ ระเบียบให้ครูปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารว่ากล่าวตักเตือนเมื่อพบข้อบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู ผู้บริหารสั่งการให้ข้าราชการครูชี้แจงเมื่อไม่มาปฏิบัติงานทันที ผู้บริหารนิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารกำหนดระยะเวลาให้ครูปฏิบัติงานให้ทันเวลา ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านอำนาจตามกฎหมาย

ข้อ	ด้านอำนาจตามกฎหมาย	<i>n</i> = 320		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารสั่งงานตามลำดับขั้นตอนของสายงาน การบังคับบัญชา	4.2 2	.66	มาก	1
2.	ผู้บริหารพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่วางไว้	4.1 7	.66	มาก	3
3.	ผู้บริหารออกคำสั่งโดยตรงหรือผ่านผู้อื่นได้อย่าง เหมาะสม	4.1 7	.70	มาก	4
4.	ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิ์และหน้าที่ภายใน ขอบเขต	4.1 8	.67	มาก	2
5.	ผู้บริหารให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมแก่ครู	4.1 2	.71	มาก	5
รวม		4.17	.68	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสั่งงานตามลำดับขั้นตอนของสายงาน การบังคับบัญชา ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิ์และหน้าที่ภายในขอบเขต ผู้บริหารพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ ผู้บริหารออกคำสั่งโดยตรงหรือผ่านผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมแก่ครู ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านอำนาจอ้างอิง

ข้อ	ด้านอำนาจอ้างอิง	<i>n</i> = 320		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ ประสบผลสำเร็จ	4.26	.67	มาก	2
2.	ผู้บริหารแต่งกายได้เหมาะสมสุภาพ เรียบร้อย	4.31	.68	มาก	1
3.	ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพในความคิดเห็นของ ครู	4.15	.70	มาก	4
4.	ผู้บริหารวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี	4.20	.69	มาก	3
5.	ผู้บริหารมีความหนักแน่นคงเส้นคงวา	4.14	.72	มาก	5
6.	ผู้บริหารมีความเที่ยงธรรมในการตัดสินปัญหา	4.13	.73	มาก	6
7.	ผู้บริหารได้รับการยอมรับจากครูด้วยความเต็มใจ	4.12	.70	มาก	7
รวม		4.19	.69	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารแต่งกายได้เหมาะสมสุภาพ เรียบร้อย
ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี
ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพในความคิดเห็นของครู ผู้บริหารมีความหนักแน่นคงเส้นคงวา ผู้บริหาร
มีความเที่ยงธรรมในการตัดสินปัญหา และผู้บริหารได้รับการยอมรับจากครูด้วยความเต็มใจ
ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ

ข้อ	ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ	<i>n</i> = 320		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน . อย่างเป็นระบบ	4.27	.63	มาก	1
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาการ . ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.20	.62	มาก	2
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน . อย่างเป็นระบบทุกขั้นตอน	4.12	.67	มาก	6
4	ผู้บริหารมีทักษะการบริหารเป็นที่ยอมรับของครู .	4.19	.68	มาก	3
5	ผู้บริหารบริหารงานโดยใช้หลักวิชาทั้งศาสตร์ และ . ศิลป์ได้อย่างเหมาะสม	4.15	.68	มาก	4
6	ผู้บริหารสามารถสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล .	4.14	.71	มาก	5
รวม		4.18	.67	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีทักษะการบริหารเป็นที่ยอมรับของครู ผู้บริหารบริหารงานโดยใช้หลักวิชา ทั้งศาสตร์ และศิลป์ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสามารถสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และ ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นทุกขั้นตอน ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการทำงานของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยรวม

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	<i>n</i> = 320		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ความต้องการการดำรงชีวิต	4.13	.52	มาก	2
2.	ความต้องการความสัมพันธ์	4.14	.62	มาก	1
3.	ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	4.08	.55	มาก	3
รวม		4.12	.56	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการการดำรงชีวิต และ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการทำงานของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต

ข้อ	ความต้องการการดำรงชีวิต	$n = 320$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	การได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในสถานที่ เหมาะสม การคมนาคมติดต่อสื่อสารสะดวก รวดเร็ว	4.30	.57	มาก	1
2.	การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ	4.22	.62	มาก	2
3.	การได้รับความสะดวกด้านที่พักอาศัย	4.08	.82	มาก	10
4.	การได้รับมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบตาม ความรู้ความสามารถ	4.09	.68	มาก	8

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการการดำรงชีวิต	$n = 320$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
5.	การมีอิสระในการปฏิบัติงานที่อยู่ในขอบเขตของ กฎหมาย	4.0	.70	มาก	13
6.	การได้รับความสะดวกในการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.0	.78	มาก	14
7.	การได้รับหลักประกันด้านความมั่นคง คู่ครองชีวิต และทรัพย์สินให้ปลอดภัยต่อการดำรงชีวิต	4.1	.71	มาก	7
8.	การมีความรู้สึกรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ	4.1	.72	มาก	4
9.	การได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมี หลักเกณฑ์ที่แน่นอน	4.1	.73	มาก	6
10.	การได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการ เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	4.0	.77	มาก	9
11.	การได้รับการเปิดโอกาสจากผู้บังคับบัญชาแสดงความ คิดเห็นอย่างเสรี	4.0	.75	มาก	11
12.	การมีส่วนร่วมรับรู้นโยบายในการบริหารงานของ โรงเรียน	4.1	.63	มาก	3

13.	การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินเรื่องต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา	4.1 8	.67	มาก	5
14.	การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	4.0 6	.69	มาก	12
รวม		4.1 3	.52	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในสถานที่เหมาะสม การคมนาคมติดต่อสื่อสารสะดวกรวดเร็ว การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ และการมีส่วนร่วมรับนโยบายในการบริหารงานของโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับความสะดวกในการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความต้องการสัมพันธ์

ข้อ	ความต้องการความสัมพันธ์	$n = 320$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน	4.16	.68	มาก	3
2.	การให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน	4.27	2.3	มาก	1
3.	การมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.15	.69	มาก	4
4.	การได้รับการเห็นใจและเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา	4.08	.71	มาก	6
5.	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน	4.16	.67	มาก	2
6.	การมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.15	.71	มาก	5

7.	การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	4.07	.72	มาก	8
8.	การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	4.07	.70	มาก	7
รวม		4.14	.62	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านความต้องการสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้ความร่วมมือ สนับสนุนซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ข้อ	ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	<i>n</i> = 320		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	การได้รับการส่งเสริมความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	4.12	.64	มาก	2
2.	การได้รับการสนับสนุนให้ดูงานหรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	4.08	.69	มาก	5
3.	การได้เป็นตัวแทนของโรงเรียนเข้าร่วมประชุม สัมมนา กับหน่วยงานอื่น ๆ	4.06	.76	มาก	11
4.	การได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	4.08	.70	มาก	7
5.	การได้ปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานเหมาะสมกับ	4.08	.70	มาก	7

ความรับผิดชอบในหน้าที่				
6.	การได้ปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้	4.13	.64	มาก 1
7.	การได้รับการส่งเสริมให้จัดแสดงผลงานทางวิชาการ	4.08	.69	มาก 5
8.	การได้เป็นผู้นำในบางโอกาสเมื่อได้ปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.06	.69	มาก 10
9.	การมีอิสระในการพิจารณาแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.02	.66	มาก 12
10.	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่ทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียง	4.07	.70	มาก 9
11.	การได้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.11	.70	มาก 4
12.	การได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ	4.02	.69	มาก 13
13.	การได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	4.11	.67	มาก 3
รวม		4.14	.62	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้ปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ การได้รับการส่งเสริมความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และการได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ตามลำดับ ส่วนข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

การใช้อำนาจของผู้บริหาร	แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา
-------------------------	-------------------------------------

	Y_1		Y_2		Y_3		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p
1. อำนาจการให้รางวัล (X_1)	.55**	.00	.43**	.00	.58**	.00	.58**	.00
2. อำนาจการบังคับ (X_2)	.47**	.00	.39**	.00	.43**	.00	.48**	.00
3. อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	.65**	.00	.48**	.00	.61**	.00	.65**	.00
4. อำนาจอ้างอิง (X_4)	.63**	.00	.48**	.00	.58**	.00	.63**	.00
5. อำนาจเชี่ยวชาญ (X_5)	.69**	.00	.48**	.00	.61**	.00	.66**	.00
X	.73**	.00	.55**	.00	.68**	.00	.73**	.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 12 พบว่า ความสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า อำนาจตามกฎหมาย (X_3) และอำนาจอ้างอิง (X_4) อำนาจเชี่ยวชาญ (X_5) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนค่าอำนาจการให้รางวัล (X_1) กับอำนาจการบังคับ (X_2) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ปานกลาง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเทียบจากตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 607) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคอร์ท (Likert, 1961) จำนวน

65 ข้อ โดยสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ โดยมีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .45 - .77 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .96 และเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำนวน 35 ข้อ โดยมีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .38 - .87 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .98 การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และวิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการหาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ อำนาจบังคับ อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมายพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 อำนาจบังคับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารออกกฎ ระเบียบให้ครูปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และผู้บริหารว่ากล่าวตักเตือนเมื่อพบข้อบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู ตามลำดับ

1.2 อำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแต่งกายได้เหมาะสมสุภาพ เรียบร้อย ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ และผู้บริหารวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ตามลำดับ

1.3 อำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน และผู้บริหารยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลในการทำความดีแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น ตามลำดับ

1.4 อำนาจเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมาก

ไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมีทักษะการบริหารเป็นที่ยอมรับของครู ตามลำดับ

1.5 อำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสั่งงานตามลำดับชั้นตอนของสายงาน การบังคับบัญชา ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิ์และหน้าที่ภายในขอบเขต และผู้บริหารพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการการดำรงชีวิต และความต้องการความเจริญก้าวหน้า พิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ความต้องการความสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ของเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ตามลำดับ

2.2 ความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในสถานที่เหมาะสม การคมนาคมติดต่อสื่อสารสะดวกรวดเร็ว การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ และการมีส่วนร่วมรับรู้นโยบายในการบริหารงานของโรงเรียน ตามลำดับ

2.3 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้ปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ การได้รับการส่งเสริมความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และการได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า อำนาจตามกฎหมาย (X_3) และอำนาจอ้างอิง (X_4) อำนาจเชี่ยวชาญ (X_5) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนอำนาจการให้รางวัล (X_1) กับอำนาจการบังคับ (X_2) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง

อภิปรายผล

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 พบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ อำนาจการบังคับ อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมายในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ จึงทำให้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีนโยบายในการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 อีกทั้งผู้บริหารเป็นผู้ที่จะต้องขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ นงนารถ โชะมณี (2551) ได้วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้อำนวยการโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้อำนวยการโรงเรียนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 97) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเพิ่มเติม โดยจำแนกตามรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และผู้บริหารยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลในการทำความดีแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีโอกาสในการพัฒนางานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม มอบหมายงานตามความสามารถของครูด้วยความชอบธรรม ดังที่ สุพิชชา มากะเต (2558, หน้า 20) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้รางวัลตอบแทนผลการปฏิบัติงานของครู เช่น โอกาสการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ก้าวหน้า รวมถึงการยกย่องสรรเสริญ และชมเชยเพื่อกำลังใจ ให้รางวัลผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นใน โอกาสต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจ

ให้คงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ พิภูค ดิพิจารณ์ (2548, หน้า 34) ได้วิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออก พบว่า อำนาจการให้รางวัล ควรใช้เมื่อครูในโรงเรียนมีความปรารถนาที่ต้องการได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน โดยผู้บริหารต้องสังเกตพฤติกรรมของครูแต่ละคนว่าต้องการอะไรถึงแม้ว่ารางวัลนั้น ๆ ไม่สามารถจัดให้ครูได้ทุกคนก็ตามแต่จะให้ตามความต้องการของครูในขณะนั้น เช่น ครูบางคนอาจต้องการคำชมเชยในการทำงาน ต้องการกำลังใจ ต้องการเงิน สิ่งของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือสวัสดิการในการทำงาน ผู้บริหารต้องให้รางวัลตามสภาพที่เป็นจริงและผู้รับมีความพึงพอใจ รางวัลที่ให้จึงจะมีคุณค่าเป็นที่ถูกใจของทุกคน และสอดคล้องกับ อวยชัย จาตุรพันธ์ (2554, หน้า 125) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารออกกฎ ระเบียบให้ครูปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และผู้บริหารว่ากล่าวตักเตือนเมื่อพบข้อบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารต้องการให้การปฏิบัติงานของครูเกิดความเป็นระเบียบ เป็นไปในแนวทางเดียวกันจึงได้ใช้อำนาจการบังคับ เพื่อให้การทำงานของครูบรรลุตามเป้าหมาย ทันตามกำหนดเวลา ดังที่ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 19) กล่าวว่า อำนาจบังคับเป็นอำนาจที่เกิดจากความเกรงกลัวการลงโทษในลักษณะต่าง ๆ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การถูกตำหนิ การถูกควบคุม การไม่ขึ้นเงินเดือน การลดตำแหน่ง ซึ่งอำนาจการบังคับนี้เป็นอำนาจที่ใช้กันบ่อยมากที่สุด ถูกตำหนิที่สุด และยากแก่การควบคุม ดังนั้น ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจประเภทนี้ เพื่อมิให้เกิดการต่อต้านการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการครูเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กษิภณ ชินวงศ์ (2550) ได้วิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีการใช้อำนาจในการบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นการใช้อำนาจด้านการบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีการใช้อำนาจในการบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา แสนใจกล้า

(2548, หน้า 57) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจการบังคับของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสั่งงานตามลำดับขั้นตอนของสายงานการบังคับบัญชา ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิ์และหน้าที่ภายในขอบเขต และผู้บริหารพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บังคับบัญชาที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีการบริหารงานที่ให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมกับครู มีหน้าที่กำกับ ดูแลครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามระเบียบทางราชการ ดังที่ จิระ เกลิมศักดิ์ (2552, หน้า 40) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจากการมีกฎหมายรองรับในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารที่ครอบครองโดยมีสิทธิตามกฎหมายและสิทธิตามขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม หรือวัฒนธรรมของหน่วยงานหรือสังคมที่บุคคลส่วนใหญ่ยอมรับว่าถูกต้องติดกับตำแหน่ง หากออกจากตำแหน่งก็จะหมดอำนาจการใช้อำนาจตามกฎหมายเป็นการควบคุมหน่วยงานโดยใช้กฎ ระเบียบ หรือข้อกำหนดที่ระบุไว้ให้บุคลากรต้องปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ริงโรส (Ringrose, 1977, p. 59-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูกับฐานอำนาจครูใหญ่ ระบบการบริหารโรงเรียน และบุคลิกลักษณะของครูใหญ่ พบว่า เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ฐานนิยม (Mode) แล้ว ฐานอำนาจครูใหญ่ที่ยอมรับ คือ อำนาจตามกฎหมายและอำนาจความเชี่ยวชาญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณานุกุล (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจการให้รางวัล ส่วนอำนาจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ อำนาจบังคับ เมื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสังกัดเดิม พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจอ้างอิง และอำนาจเชี่ยวชาญ ส่วนอำนาจตามกฎหมาย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.4 อำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแต่งกายได้เหมาะสม สุภาพ เรียบร้อย ผู้บริหารสั่งการตามลำดับขั้นตอนสายงานบังคับบัญชา และผู้บริหารให้ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี มีความมุ่งมั่น เสียสละเพื่อพัฒนางาน ให้บรรลุเป้าหมาย มีความเที่ยงธรรมในการตัดสินใจหาจึงได้รับการยอมรับจากครู ดังที่ วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 33) ได้กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง หมายถึง คุณลักษณะของผู้ใช้อำนาจที่เป็นที่ชื่นชมของบุคคลจนประสงค์ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบ้าง ได้แก่ ทักทายปราศรัย และให้ความเป็นกันเองกับครู วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบสูง มีความรอบรู้และประสบการณ์เป็นที่ศรัทธาของครู ให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมของครู วางตัวให้เหมาะสมกับโอกาส เวลาและสถานที่ ความเข้มแข็งของอำนาจอ้างอิงจะมีมากขึ้นตามความชื่นชม หรือความอยากเป็นเหมือนผู้ใช้อำนาจของบุคคลนั้นเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ประทีป ศรีรักษา (2547) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อำนาจอ้างอิง อำนาจพึ่งพา อำนาจข่าวสาร อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมายอยู่ในระดับมาก อำนาจการให้รางวัลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอำนาจการบังคับอยู่ในระดับน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฮอร์เซย์และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอำนาจสถานการณ์และอำนาจประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นพบการใช้อำนาจประเภทต่าง ๆ ของผู้บริหารในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์วิกฤติ พบว่า ในสถานการณ์ปกติผู้บริหารใช้ประเภทอำนาจร่วมปรึกษาหารือและอำนาจอ้างอิงมากกว่าในสถานการณ์วิกฤติ สำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงจะใช้อำนาจโดยตำแหน่งในสถานการณ์วิกฤติมากกว่าในสถานการณ์ปกติ และใช้อำนาจร่วมปรึกษาหารือในสถานการณ์ปกติมากกว่าในสถานการณ์วิกฤติ ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงจะใช้อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญระดับสูงและอำนาจสู่เบื้องบนมากยิ่งขึ้น เป็นลำดับ

1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบทุกขั้นตอน และผู้บริหารสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ดูแล ช่วยเหลือ และให้คำแนะนำกับครูในการแก้ไขปัญหา จึงส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ดังที่ ธนพล เพชกลาง (2551, หน้า 35) ได้กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิดจากความรู้ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล ที่ผู้บริหารมีความรู้ทางการบริหาร มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติมีประสบการณ์และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ มีความศรัทธาให้คำแนะนำ ชี้แจง ได้ถูกต้องและสามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ การสร้างอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญและวิธีใช้ คือ ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญ

จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามแต่มีใช้เงื่อนไขเพียงพอที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามได้ ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับความเชื่อชาตินั้นต่อเมื่อผู้นำเป็นแหล่งข้อมูลและคำแนะนำที่เชื่อถือได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สุนทรียวรรณไพเราะ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ใช้พลังอำนาจโดยรวมและรายด้านในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ พลังอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจพึ่งพา พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจตามกฎหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชชนทองแย้ม (2547, หน้า 97) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี พบว่า ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการให้กับครู จัดหางบประมาณเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน เพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกให้กับครู ทั้งนี้ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย ดังที่ เนตรพัฒนา ขาววิราช (2556, หน้า 105) ได้กล่าวว่า การจูงใจมีความสำคัญต่อองค์การในอันที่จะตอบสนองความต้องการด้านพฤติกรรมของพนักงานให้แก่องค์การ ซึ่งพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกนำไปสู่ผลสำเร็จของงานหรือเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี บรรณสาร (2551, หน้า 93-96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายข้อ คือ ด้านความต้องการชีวิต ความต้องการสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชชนทองแย้ม (2547) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของครูในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเพิ่มเติม โดยจำแนกตามรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในสถานที่เหมาะสม การคมนาคมติดต่อสื่อสารสะดวกรวดเร็ว การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ และการมีส่วนร่วมรับรู้นโยบายในการบริหารงานของโรงเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานนั้นได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพครูมากยิ่งขึ้น ได้จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอย่างเหมาะสม มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การคมนาคมติดต่อสื่อสารสะดวกรวดเร็ว เกิดความสะดวกในการเดินทางไปทำงานและติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่น ๆ มีอุปกรณ์ สื่อ ประกอบการเรียนการสอนเพียงพอ และทันสมัย รวมไปถึงการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ส่งผลให้ครูพึงพอใจในการได้รับการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังที่ ณัฐพล สมศรี (2552, หน้า 16-17) ได้กล่าวถึงความต้องการเพื่อการอยู่รอดว่า เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการด้านร่างกายบวกด้วยความต้องการด้านความปลอดภัย และความมั่นคง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงิน โบนัสรวมถึงทำให้ผู้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ บุญเดือน กามินี (2554, หน้า 74-76) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา จิระสถิตย์ถาวร (2550, หน้า 46) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านในระดับมาก

2.2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานทำให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในงานต่าง ๆ ทำให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูในสถานศึกษามีความผูกพันใกล้ชิดกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีส่วนร่วมทำให้งานของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังที่ ทร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 248) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะมีลักษณะสำคัญ คือ เมื่อทำสิ่งใดเป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก ตั้งเป้าหมายต่ำ และหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง มักจะคล้อยตามผู้อื่น จากผลการวิจัยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธมักจะเป็นผู้ที่โอ้อ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้ว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธมักจะเป็นครอบครัวอบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะเข้มขี้ พี่น้องมีความสามัคคี ซึ่งสอดคล้องกับ อรพรรณ ตั้งจิตพิทักษ์ (2549, หน้า 87) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับดีมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา จิระสถิตย์ถาวร (2550, หน้า 46) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวินทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวินทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านในระดับมาก

2.3 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้ปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ การได้รับการส่งเสริมความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และการได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้ร่วมงานทุกคน มีการมอบหมายงานตรงกับความสามารถของตนเอง ทำให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความรู้ โดยการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ดังนั้นจึงส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังที่ ทรวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ

(2547, หน้า 304) กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ อัลเดอร์เฟอร์ได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ในระดับขั้นตอนของอัลเดอร์เฟอร์ และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องและบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์ (2549, หน้า 87) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับดีมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาตาเฮรู (Mataheru, 1985, p. 2716-A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด ได้แก่ สถานะของอาชีพ โอกาสก้าวหน้า และเงินเดือน ตัวแปรด้านชีวะสังคมได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจอ้างอิง มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนอำนาจการให้รางวัลกับอำนาจการบังคับ ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความเป็นธรรมกับครูและบุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน มีการเสริมแรงโดยจัดหาสื่อ อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนให้กับครูอย่างทั่วถึง และจัดหาสวัสดิการเพื่อตอบสนองความต้องการให้กับครู ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชชน ทองแย้ม (2547) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของครูในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตย์ ทองทวย (2549) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านทุกด้านกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวรรณ เพ็ญรัตน์ (2546) ได้ศึกษา งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1
 - 1.1 อำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารควรให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานโดดเด่น โดยการ เลื่อนขั้นเงินเดือน และให้เกียรติครูเมื่อทำงานผิดพลาดเพื่อให้ครูปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพตามเป้าหมาย
 - 1.2 อำนาจการบังคับ ผู้บริหารมีการกำหนดระยะเวลาให้ครูปฏิบัติงานให้ทันเวลา โดยมีการนิเทศเพื่อให้ครูปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย
 - 1.3 อำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารควรให้ความเท่าเทียม เสมอภาคมีความยุติธรรม แก่ครู โดยมีการสั่งการโดยตรง หรือผ่านผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ
 - 1.4 อำนาจอ้างอิง ผู้บริหารควรมีความเที่ยงตรงในการตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้ เกิดการยอมรับจากครู
 - 1.5 อำนาจเชี่ยวชาญ ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับครู และ บุคลากร โดยมีการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบทุกขั้นตอนเพื่อให้การ ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้
2. แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1
 - 2.1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต ผู้บริหารควรครูปฏิบัติงานอย่างอิสระ ให้คำชมเชย แก่ครูเมื่อทำงานสำเร็จ จัดหา สื่อ อุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้
 - 2.2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ผู้บริหารควรให้ความเป็นกันเองกับครู ให้การ ยอมรับด้านความรู้ ความสามารถของครู เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้ครูเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้บังคับบัญชา

2.3 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารควรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ได้สูงขึ้นตามผลงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของครู

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ควรเน้นย้ำให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจเชี่ยวชาญในการบริหารงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้อำนาจด้านการบังคับ ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
2. ศึกษาแรงจูงใจด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ
3. ศึกษารูปแบบการใช้อำนาจเชี่ยวชาญของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2558*. กรุงเทพฯ:

กระทรวงศึกษาธิการ

กษิภณ ชินวงศ์. (2550). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กันยมาศ ชูจิน. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา*

- ขั้นพื้นฐาน จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คงกริช วงศาโรจน์. (2549). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิระ เกลิมศักดิ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาบางละมุง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหา บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุมพล หนิมพานิช. (2543). ผู้นำ อำนาจ และการเมืองในองค์กร. นนทบุรี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฉันทนีย์ จันทร์พล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัชชน ทองแถม. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ชานน ตรงดี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุดรธานี.
- ณัฐพล สมศรี. (2552). การศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการสายสนับสนุนกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย รวมคำแหง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทองใบ สุดชารี. (2543). เอกสารคำสอนภาวะผู้นำและการจูงใจ. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏ อุบลราชธานี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2534). องค์กรและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). กลยุทธ์การเป็นนักบริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: รุ่งแสงการพิมพ์.

- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). *องค์การ ทฤษฎี และการออกแบบ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *พฤติกรรมองค์การ: การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร*
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนิดย์ ทองทวย. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชร สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม: หลักการทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติการ
ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นงนารถ โഴ๊ะมณี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล ฉันทมิตร. (2557). *การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
โรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตา มีมงคล. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเมืองระยอง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชลี อุภักย์. (2556). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิ พรินท์ (1991).
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์กรพยาบาล*. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเดือน กามินี. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ราชนครินทร์.

ประทุม รอดประเสริฐ. (2535). *การบริหาร โครงการ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ประทีป ศรีรักษา. (2547). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปราณี บรรณสาร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พนิดา จิระสถิตย์ถาวร. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พิกุล ดิพิจารณ์. (2548). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออก*. วิชานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

มณีนรัตน์ ยศสุรีย์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับกลยุทธ์ การเมืองในองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2544). *ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการ บริหารการศึกษา หน่วยที่ 13-15 ระบบการศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช.

รสสุคนธ์ พหลเทพ. (2546). *หลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา. ใน ความเป็นผู้นำ เป้าหมาย และ พลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา (หน้า 103-105)*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรพจน์ บดสันเทียะ. (2551). *การศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อ บรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา*. วิชานิพนธ์ครุศาสตร

- มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.
- วรรณ บัญบันดาล. (2547). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราภรณ์ พรหมรัตน์. (2554). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย บูรพา.
- วิไล ลำสิงห์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติ การสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรนคร. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย บูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม แอนด์ ไซเท็กซ์.
- สมยศ นาวิก (2547). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมุท ขำนาญ. (2553). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. ระยอง: พี.เอส. การพิมพ์.
- สัจชัย ฉลาดคิด. (2549). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (2558). รายงานการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาปีงบประมาณ 2558. ระยอง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2546). หลักการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพิชชา มากะเต. (2558). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุรวงศ์ โค้วตระกูล.(2554). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรศักดิ์ อรรถผลประสิทธิ์. (2554). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อวยชัย จาตุรพันธ์. (2554). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนครพนม.*
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth: Human needs in organizational setting*. NY: Free Press.
- Bachman, J. G., Smith, C. B., & Slesinger, J. A. (1966). Control, performance, and satisfaction: An analysis of structural and individual effects. *Journal of Personality and Social Psychology, 4*, 127-136.
- Barnard, C. I. (1979). *Organization and management*. MA: Massachusetts University Press.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. NY: John Wiley.
- Burke, R. J., & Wilcox, D. S. (1971). Bases of supervisory power and subordinate job satisfaction. *Canadian Journal of Behavioral Science, 3*, 183-193.
- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). NY: Harper & Collins.
- Daft, R. L. (2000). *Organization theory and design* (7th ed.). Cincinnati, OH: South-Western College.
- Drake, T. L., & Roe, W. H. (1986). *The principal ship* (3rd ed.). New York: Macmillan.
- DuBrin, A. J., & Ireland, R. D. (1995). *Management and organization* (3rd ed.). Cincinnati, OH: South-West College.
- French, J. P. R. Jr., & Raven, B. (1960). The bases of social power. In Cartwright, D. & Zander A. (eds.), *Group dynamics* (2nd ed.). Evanston, IL: Row, Peterson.
- French, J. P. R. Jr., & Raven, B.. (1968). The bases of social power. In Cartwright, D. & Zander, A (eds.), *Group dynamics* (3rd ed.). NY: Harper and Row.
- Gerloft, E. A. (1985). *Organizational theory and design: A strategic approach management*. NY: McGraw - Hill.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1982). *Organization: Behavior structure, process* (6th ed.). Plano, TX: Business.
- Goodson, T. J. (1985). Herzberg's motivation hygiene theory applied to elementary teacher in selected Alabama school. *Dissertation Abstracts International*, 45(12), 3543-A.
- Griffin, R. W. (1996). Management presenting and mentoring roles of the leader within an organization setting. *Holistic Nursing Practice*, 9(1), 31-40.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organization behavior: Utilizing human resources* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D.E. (2001). *Management of organization behavior, leading human resource* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory research and practice* (4th ed.). NY: Harper Collins.
- Kanter, R. M. (1979). Power failure in management circuits. *Harvard Business Review*, 57, 65-75.
- Kimbrough, R. B., & Nunnery, M. Y. (1983). *Educational administration* (2nd ed.). NY: McMillan.
- Krejcie, R. V., & Morgan, E. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(10), 608.
- Lasswell, H. D., & Kaplan, A. (1970). *Power and society*. New Haven, CT: Yale University.
- Likert, R. (1967). *The human organization*. NY: McGraw-Hill.
- Lindgren, H. C. (1967). *Educational to psychology in the classroom*. NY: Wiley.
- Mataheru, F. (1985). A study of teacher motivation at work with special reference to Indonesia. *Dissertation Abstracts International*, 45(9), 2716-A.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton: Van No strand.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1995). *Organizational behavior* (4th ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Peabody, R. L. (1969). Perceptions of organizational authority: A comparative analysis. *Administrative Science Quarterly*, 6, 463-482.
- Raven, B. H., & Kruglanski, W. (1975). Conflict and power. In *The structure of conflict* (pp. 1405-1407). NY: Academic Press.
- Robbins, S. P. (1979). *Organization behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. NY: Free Press.

Student, K. R. (1968). Supervisory influence and work - group performance. *Journal of Applied Psychology*, 52, 188-194.

Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation*. Harmondsworth, England: Penguin.

Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. NY: The Free Press.

Yukl, G. (2006). *Leadership in organization* (5 ed.). Engle wood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.957

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

31 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวดาวัลย์ หมั่นชยุดา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920902
ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาของ เขต 1 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี
เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็น
อย่างยิ่งจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือสถิติในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.958

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

3 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน

ด้วย นางสาวดาววัลย์ หมั่นชอุดา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920902
ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยาของ เขต 1 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี
เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหา
คุณภาพเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.959

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

5 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน

ด้วย นางสาวดาววัลย์ หมั่นชยุดา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920902
ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยาของ เขต 1 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวิ
เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความ
อนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

.....
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีความประสงค์ที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

2. แบบสอบถาม มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา

3. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

4. แบบสอบถามชุดนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือสถานภาพของท่านแต่อย่างใด คำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบคำถาม

นางสาวลดาวัลย์ หมื่นชยุดา

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงาน
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยาระยอง เขต 1

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระยาระยอง เขต 1 เกี่ยวกับการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหาร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านหรือความรู้สึก
ของท่านที่มีต่อแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหาร
โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	การรับรู้การใช้อำนาจ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
อำนาจการให้รางวัล						
1	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม
2	ผู้บริหารยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลในการทำความดีแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4	ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือน
5	ผู้บริหารให้การชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานได้ผลดี

6	ผู้บริหารให้อภัยกับครู เมื่อทำงานผิดพลาดตาม เหตุผลที่เหมาะสม
ข้อ	การรับรู้การใช้อำนาจ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
อำนาจการบังคับ						
7	ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาให้ครูปฏิบัติงานให้ ทันเวลา
8	ผู้บริหารสั่งการให้ข้าราชการครูชี้แจงเมื่อไม่มา ปฏิบัติงานทันที
9	ผู้บริหารว่ากล่าวตักเตือนเมื่อพบข้อบกพร่องในการ ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู
10	ผู้บริหารกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครู
11	ผู้บริหารออกกฎ ระเบียบให้ครูปฏิบัติตามอย่าง เคร่งครัด
12	ผู้บริหารนิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ครูอย่างสม่ำเสมอ
อำนาจตามกฎหมาย						
13	ผู้บริหารสั่งงานตามลำดับชั้นตอนของสายงาน การบังคับบัญชา
14	ผู้บริหารพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่วางไว้
15	ผู้บริหารออกคำสั่ง โดยตรงหรือผ่านผู้อื่น ได้อย่าง เหมาะสม
16	ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิ์และหน้าที่ภายใน ขอบเขต
17	ผู้บริหารให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมแก่ครู
อำนาจอ้างอิง						

18	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ
19	ผู้บริหารแต่งกายได้เหมาะสมสุภาพ เรียบร้อย
20	ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพในความคิดเห็นของครู
21	ผู้บริหารวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี
22	ผู้บริหารมีความหนักแน่นคงเส้น คงวา
ข้อ	การรับรู้การใช้อำนาจ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
อำนาจอ้างอิง (ต่อ)						
23	ผู้บริหารมีความเที่ยงธรรมในการตัดสินปัญหา
24	ผู้บริหารได้รับการยอมรับจากครูด้วยความเต็มใจ
อำนาจเชี่ยวชาญ						
25	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
26	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
27	ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นทุกขั้นตอน
28	ผู้บริหารมีทักษะการบริหารเป็นที่ยอมรับของครู
29	ผู้บริหารบริหารงานโดยใช้หลักวิชาทั้งศาสตร์และศิลป์ได้อย่างเหมาะสม
30	ผู้บริหารสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านหรือความรู้สึก
ของท่านที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ด้านความต้องการดำรงชีวิต						
1	การได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในสถานที่ เหมาะสม การคมนาคมติดต่อสื่อสารสะดวกรวดเร็ว
2	การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ
3	การได้รับความสะดวกด้านที่พักอาศัย
4	การได้รับมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบตาม ความรู้ความสามารถ
5	การมีอิสระในการปฏิบัติงานที่อยู่ในขอบเขตของ กฎหมาย

6	การได้รับความสะดวกในการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
7	การได้รับหลักประกันด้านความมั่นคง คุ้มครองชีวิต และทรัพย์สินให้ปลอดภัยต่อการดำรงชีวิต
8	การมีความรู้สึกที่มีความมั่นคงในการประกอบ วิชาชีพ

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ด้านความต้องการดำรงชีวิต (ต่อ)						
9	การได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมี หลักเกณฑ์ที่แน่นอน
10	การได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการ เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม
11	การได้รับการเปิดโอกาสจากผู้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี
12	การมีส่วนร่วมรับรู้นโยบายในการบริหารงานของ โรงเรียน
13	การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสิน เรื่องต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา
14	การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงาน สำเร็จ
ความต้องการความสัมพันธ์						
15	การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน
16	การให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันของ เพื่อนร่วมงาน
17	การมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงาน

18	การได้รับการเห็นใจและเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา
19	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน
20	การมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
21	การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา
22	การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน
ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ความต้องการความเจริญก้าวหน้า						
23	การได้รับการส่งเสริมความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา
24	การได้รับการสนับสนุนให้ดูงานหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์
25	การได้เป็นตัวแทนของโรงเรียนเข้าร่วมประชุมสัมมนากับหน่วยงานอื่น ๆ
26	การได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา
27	การได้ปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานเหมาะสมกับความรับผิดชอบในหน้าที่
28	การได้ปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้
29	การได้รับการส่งเสริมให้จัดแสดงผลงานทางวิชาการ
30	การได้เป็นผู้นำในบางโอกาสเมื่อได้ปฏิบัติงานของโรงเรียน
31	การมีอิสระในการพิจารณาแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานในหน้าที่
32	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่ทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียง

33	การได้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
34	การได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ
35	การได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

ขอขอบพระคุณ

ภาคผนวก ค

- ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของแบบสอบถาม
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของแบบสอบถามตอนที่ 1 การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านอำนาจการให้รางวัล					
1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
2	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
3	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
4	+1	0	+1	0.66	มีความสอดคล้อง
5	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
6	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านอำนาจการบังคับ					
7	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
8	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
9	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
10	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
11	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
12	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านอำนาจตามกฎหมาย					
13	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

14	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
15	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
16	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
17	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านอำนาจอ้างอิง					
18	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
19	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
20	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
21	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
22	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
23	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
24	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ					
25	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
26	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
27	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
28	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
29	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
30	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของแบบสอบถามตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านความต้องการดำรงชีวิต					
1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
2	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
3	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
4	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
5	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
6	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
7	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
8	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
9	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
10	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
11	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
12	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
13	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
14	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านความต้องการความสัมพันธ์					
15	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
16	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

17	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
18	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
19	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
20	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
21	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
22	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า					
23	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
24	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
25	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
26	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
27	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
28	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
29	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
30	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
31	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
32	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
33	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
34	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
35	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

ตารางที่ 13 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การใช้
อำนาจของผู้บริหาร

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	.45	16	.71
2	.46	17	.77
3	.53	18	.71
4	.59	19	.66
5	.69	20	.70
6	.71	21	.73
7	.67	22	.56
8	.69	23	.67
9	.71	24	.70
10	.69	25	.66
11	.73	26	.49
12	.76	27	.68
13	.73	28	.58
14	.73	29	.70
15	.75	30	.65

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

ตารางที่ 14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ
ในการทำงานของครู

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	.29	19	.83
2	.51	20	.82
3	.39	21	.75
4	.84	22	.79
5	.79	23	.73
6	.67	24	.72
7	.63	25	.79
8	.82	26	.75
9	.81	27	.84
10	.77	28	.82
11	.77	29	.79
12	.62	30	.83
13	.74	31	.77
14	.79	32	.79
15	.73	33	.80
16	.72	34	.86
17	.78	35	.87
18	.78		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวลดาวัลย์ หมั่นชยุดา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 152 หมู่ 7 ตำบลมาบตาพุด อำเภอมมาบตาพุด จังหวัดระยอง 21150
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557 - 2559	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง
พ.ศ. 2559 - ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2557	ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา