


การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

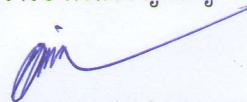
อรพรรณ คำมา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลัทธิสุตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กุมภาพันธ์ 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ อรพรรณ คำมา ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

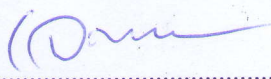
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

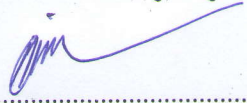

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม)


..... กรรมการ
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ชลิ มาพุทธ)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ ๕ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยการให้คำปรึกษา แนะนำแนวทาง ในการดำเนินงาน และการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงานจากที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม และที่ปรึกษาร่วม ดร.สถาพร พงษ์พิบูล และกรรมการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นารี ซึ่งทำให้ผู้วิจัย ได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู และดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้อง และมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอบคุณ รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ จันทร์ชลิ มาพุทท กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และญาติ ๆ ทุกคนที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนเป็นกำลังใจที่ดีในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

อรพรรณ คำมา

56990357: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม.(การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การใช้อำนาจของผู้บริหาร/ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู/ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

อรรถพร คำมา: การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (THE ADMINISTRATOR'S USED OF POWER AFFECTING TEACHER'S PERFORMANCE MOTIVATION IN SCHOOL UNDER CHONBURI PROVINCIAL ADMINISTRATION ORGANIZATION) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม, ก.ด., สถาพร พุทธิพิฏกุล, ปร.ด. 150 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียนจำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่า (t-test) และการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ และประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
4. การเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ และประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการให้รางวัล เป็นตัวพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 40.30 ดังสมการการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y} = 1.866 + .180 (X_1) + .220 (X_2) + .145 (X_3)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } \hat{Z} = .252 (X_1) + .261 (X_2) + .172 (X_3)$$

56990357: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ADMINISTRATOR’S POWER EXPERTIZE/ TEACHER’S PERFORMANCE MOTIVATION/ CHONBURI PROVINCIAL ADMINISTRATION ORGANIZATION ORAPAN KAMMA: ADMINISTRATOR’S POWER AFFECTING EXPERTIZE TEACHER’S PERFORMANCE MOTIVATION IN SCHOOL UNDER CHONBURI PROVINCIAL ADMINISTRATION ORGANIZATION. ADVISORY COMMITTEE: CHAROENWIT SOMPONGTAM, Ph.D., SATAPORN PRUETTIKUL, Ph.D. 150 P. 2015.

The research aims to study the comparison and the relation of the administrator’s used of power affecting teacher’s performance motivation in school under Chonburi Provincial Administration Organization. The sample was stratified random sampling according to the size of the school for 254 a standard deviation, *t-test*, One-way ANOVA, Scheffe’s method, Pearson’s Product Moment Correlation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research found that

1. The school administrator’s used of power in total and each factor were at a high level.
2. The comparison of the school administrator’s used of power classified by gender and type of school in total and each factor were insignificantly different, classified by working experience of teachers and school size was significantly different at .05.
3. Motivation of teacher’s performance total and each factor were at a high level.
4. The comparison of teacher’s performance motivation classified by gender and school type in total and each factor were insignificantly different, classified by working experience size were different significantly at .05.
5. The school administrator’s used of power and the teacher’s performance motivation in total and each factor were relation at .05 which moderate level.
6. The school administrator’s used of power in referent power, expert power and reward power were the predict of teacher’s performance motivation at 40.30 percent. The equation of unstandardized and standardized scores could be shown as follows.

$$\begin{aligned} \text{Unstandardized Scores } \hat{Y} &= 1.866 + .180 (X_4) + .220 (X_5) + .145 (X_1) \\ \text{Standardized Scores } \hat{Z} &= .252 (Z) + .261 (Z) + .172 (Z) \end{aligned}$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
คำถามการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.....	11
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจในองค์การ.....	17
การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน.....	20
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.....	25
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	54
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล.....	58
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	99
สรุปผลการวิจัย.....	99
อภิปรายผล.....	102
ข้อเสนอแนะ.....	120
บรรณานุกรม.....	122
ภาคผนวก.....	135
ภาคผนวก ก.....	136
ภาคผนวก ข.....	140
ภาคผนวก ค.....	147
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	150

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามขนาดขนาดโรงเรียน.....	54
2 จำนวน และร้อยละของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน.....	63
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน.....	64
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจการให้รางวัล.....	65
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจการบังคับ.....	66
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจตามกฎหมาย.....	67
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจอ้างอิง.....	67
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ.....	68
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ.....	69
10 การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ.....	70
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานของครู.....	70
12 การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู.....	71
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	73
15 การทดสอบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม.....	74
16 การทดสอบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านอำนาจการให้รางวัล.....	75
17 การทดสอบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านอำนาจบังคับ.....	75
18 การทดสอบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านอำนาจตามกฎหมาย.....	76
19 การทดสอบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านอำนาจอ้างอิง.....	76
20 การทดสอบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ.....	77
21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทโรงเรียน.....	78
22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทโรงเรียน.....	79
23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวม.....	80
24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	81
25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์.....	82
26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ.....	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
27	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ.....	84
28	การเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ.....	84
29	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู.....	85
30	การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู.....	86
31	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	87
32	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	88
33	การทดสอบรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม.....	89
34	การทดสอบรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	89
35	การทดสอบรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ.....	90
36	การทดสอบรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ.....	90
37	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทโรงเรียน.....	92
38	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทโรงเรียน.....	93
39	สัมประสิทธิ์การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.....	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
40	ค่าความคงทนของการยอมรับ และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน ของตัวแปรพยากรณ์.....	95
41	อำนาจการพยากรณ์ตามลำดับที่ของการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนในแต่ละ องค์ประกอบ ที่ใช้พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวม.....	96
42	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวม.....	97
43	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวม.....	97
44	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.....	148
45	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.....	149

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายปฏิรูปการศึกษาในปี พ.ศ. 2539 ก่อให้เกิดกระแสของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ซึ่งแนวคิดในการมุ่งเน้นปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือ ประการแรก ปฏิรูประบบและกระบวนการเรียนรู้ ประการที่สอง ปฏิรูประบบการจัดการศึกษา ให้เป็นระบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ประการที่สาม การปฏิรูปการศึกษาฝึกหัดครู ประการที่สี่ การปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษา ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีการตรากฎหมายแม่บทในการบริหารจัดการศึกษาแห่งชาติ อันจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาของไทย (รุ่ง แก้วแดง, 2542, หน้า 3) บทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้ในหมวด 1 มาตรา 9 กล่าวถึงการจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป มีการกระจายอำนาจศึกษาไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 6-21)

การปฏิรูปการศึกษาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยผลการดำเนินงานระยะแรก มุ่งเน้นที่คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงต้องมีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (ชัยวัฒน์ วรรณพงษ์, 2541, หน้า 8) กระบวนการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ และได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากครูอาจารย์ ผู้ปกครอง นักเรียน และประชาชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวนมาก (วิทยากร เชียงกูล, 2542, หน้า 144) ผู้บริหารคือ ผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงคน กลุ่มคน หรือโปรแกรมการจัดการเรียนการสอน และควบคุมสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในโรงเรียนที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Gorton, 1972, p. 262) ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีทักษะในการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารควรมีแนวคิดกว้างไกลและเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความเชี่ยวชาญเรื่องการศึกษา เข้าใจโปรแกรมจัดหลักสูตร และทักษะในการเสนอเพื่อการเปลี่ยนแปลงผู้นำ ต้องมีความตั้งใจแน่วแน่ ถึงงานวิชาการสำคัญเป็นอันดับแรก มีพลังพร้อมที่จะทำงาน มีแนวคิดใหม่ ๆ และตระหนักต่อการเปลี่ยนแปลงงานอยู่เสมอ ซึ่งอาจจะได้รับการต่อต้านจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารจึงต้องใช้ความอดทน มีพลังและพร้อมที่จะรับผิดชอบงานนั้น มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ต้องเข้าใจความคิด ความต้องการของผู้อื่น ขอมรับคำ วิพากษ์วิจารณ์โดยไม่ปิดกั้นตนเอง

การใช้อำนาจมีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะผู้บริหารสามารถใช้อำนาจในการตัดสินใจ สั่งการ ควบคุม ดูแล ชี้นำ และให้กำลังใจแก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง (ธงชัย สันติวงษ์, 2535) หากองค์การใดผู้บริหารไม่มีอำนาจ และไม่สามารถใช้อำนาจได้ ก็จะนำไปสู่รูปแบบการจัดการ หรือการบริหารแบบเผด็จการ (Kanter, 1979) ในการบริหารงาน หน่วยงาน หรือองค์การให้ประสบผลสำเร็จ ย่อมประสบปัญหาหลายประการ ซึ่งอาจมีสาเหตุ มาจากความแตกต่างของบุคลากรในหน่วยงาน และการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ในปัจจุบันผู้บริหารใช้อำนาจไม่เหมาะสมกับคนและงาน จึงทำให้งานประสบความล้มเหลว หรือได้ผลไม่ตรงเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรวางวิธีการกระตุ้นจิตใจให้บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บังเกิดผลดีต่อหน่วยงานอยู่เสมอ การกระตุ้นจิตใจบุคลากร คือ การทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรักความศรัทธาในหน่วยงานเกิดความเสียสละ เพื่องาน หาทางปรับปรุงประสิทธิภาพให้งานเจริญก้าวหน้า

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งของการบริหารเช่นเดียวกับคน เงิน วัสดุ และการจัดการ (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2545, หน้า 102) เพราะแรงจูงใจเป็นพื้นฐานของขวัญและกำลังใจ และเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากเป็นองค์ประกอบกระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง (สมใจ ลักษณะ, 2546, หน้า 63) ซึ่งพฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากสาเหตุบางประการของมนุษย์ บุคคลจะแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไปอย่างไรบ้างนั้น ส่วนหนึ่งมาจากแรงจูงใจของบุคคลด้วย (ภารดี อนันต์นาวิ, 2538, หน้า 4) อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจเป็นเครื่องวัด ความสำเร็จในชีวิตของมนุษย์ เพราะสิ่งที่แตกต่างกันระหว่างผู้ที่ประสบผลสำเร็จกับคนที่ล้มเหลว ก็คือ แรงจูงใจในความสำเร็จนั่นเอง สอดคล้องกับประหยัด ทองมาก (2530, หน้า 14) ที่ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความตั้งใจในการทำงานสูงกว่า อดทนต่อความล้มเหลวสูงกว่า ผู้มีแรงจูงใจต่ำ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด (McClelland, 1961, pp. 36-62) ได้จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) แรงจูงใจ ใฝ่สัมพันธ (Affiliation motive) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) ดังนั้น ผู้บริหารสามารถ สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า ในตำแหน่ง การยกย่อง ชมเชย ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์การให้ประสบผลสำเร็จ ย่อมประสบปัญหา หลายประการ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากความแตกต่างของบุคลากรในหน่วยงาน และการใช้อำนาจของ ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ในปัจจุบันผู้บริหารใช้อำนาจและอำนาจหน้าที่ไม่เหมาะสมกับคนและงาน จึงทำให้งานประสบความล้มเหลวหรือได้ผลไม่ตรงเป้าหมาย การใช้อำนาจการบังคับบัญชา

ที่เคร่งครัดมีการแบ่งงานกันตามลักษณะเฉพาะมีกฎเกณฑ์อย่างเข้มงวด (Guest, 1962, p. 42) การทำงานที่มุ่งแต่ผลงานมากเกินไปโดยไม่คำนึงถึงผู้ร่วมงาน ย่อมมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ และก่อให้เกิดการขัดแย้งขึ้นในหน่วยงาน ในบางครั้งที่ผู้บริหารใช้กล่าวคือมีการใช้อำนาจปราเพื่ออ้างข้อกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ มาใช้กับครู กล่าวคือ มีการใช้อำนาจตามความพอใจและอารมณ์ของตนเอง (สุวรรณ จันทน์สม, 2526, หน้า 39) และไม่ยึดหลักหลักคุณธรรมพฤติกรรมลักษณะนี้ของผู้บริหารย่อมก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร ทำให้บรรยากาศการทำงานไม่สดใส ภาวะครูไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน แยกแยกความสามัคคี มีการลา ขาด การทำงานสาย ผิดปกติ อันเป็นผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่สูงพอ เนื่องจากการใช้พลังอำนาจที่มีชอบหรือใช้เกินขอบเขต ไม่ได้ใช้โดยสุจริตและไม่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งคุณธรรม อันเป็นผลทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่สูงเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรหาวิธีกระตุ้นจิตใจให้บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพบังเกิดผลดีต่อหน่วยงานอยู่เสมอ การกระตุ้นจิตใจบุคลากร ก็คือ การทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรักความศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความเสียสละเพื่องาน หาทางปรับปรุงประสิทธิภาพให้งานเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

สภาพและปัญหาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่ทำวิจัยในครั้งนี้ คือ การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อนำมาเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน และประเภทโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทโรงเรียน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

6. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

7. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากการใช้อำนาจบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

คำถามการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับใด

2. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับใด

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เพศ ขนาดโรงเรียน และประเภทโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

6. การใช้อำนาจบริหารของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีหรือไม่

7. การใช้อำนาจของผู้บริหารสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีหรือไม่

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตของเนื้อหา ดังนี้

1.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารตามแนวคิด และทฤษฎีวิถีการใช้อำนาจ ตามที่เฟรนช์และราเวน (French & Raven, 1959, p. 182) ได้เสนอไว้ 5 ด้าน ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1.1.1 อำนาจการให้รางวัล

1.1.2 อำนาจบังคับ

1.1.3 อำนาจตามกฎหมาย

1.1.4 อำนาจอ้างอิง

1.1.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ

1.2 แรงจูงใจว่าเป็นแรงผลักดันความปรารถนาของบุคคลหรือเป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ศึกษาตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961, pp. 36-62) โดยจำแนกแรงจูงใจ เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive)

1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation motive)

1.2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 750 คน ปีการศึกษา 2557

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กำหนดตามตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-608) ได้จำนวน 254 คน และใช้วิธีการสุ่มและแบ่งชั้น (Sample random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ประสบการณ์ในการบริหารงานและขนาดโรงเรียน

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงานของครู

3.1.2.1 ประสบการณ์ในการทำงานน้อย

3.1.2.2 ประสบการณ์ในการทำงานมาก

3.1.3 ขนาดของโรงเรียน

3.1.3.1 ขนาดเล็ก

3.1.3.2 ขนาดกลาง

3.1.3.3 ขนาดใหญ่

3.1.3.4 ขนาดใหญ่พิเศษ

3.1.4 ประเภทโรงเรียน

3.1.4.1 ประถมศึกษา

3.1.4.2 ขยายโอกาส

3.1.4.3 มัธยมศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย การใช้ 5 ด้าน
ได้แก่

3.2.1.1 อำนาจให้รางวัล

3.2.1.2 อำนาจบังคับ

3.2.1.3 อำนาจตามกฎหมาย

3.2.1.4 อำนาจอ้างอิง

3.2.1.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ

3.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

3.2.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

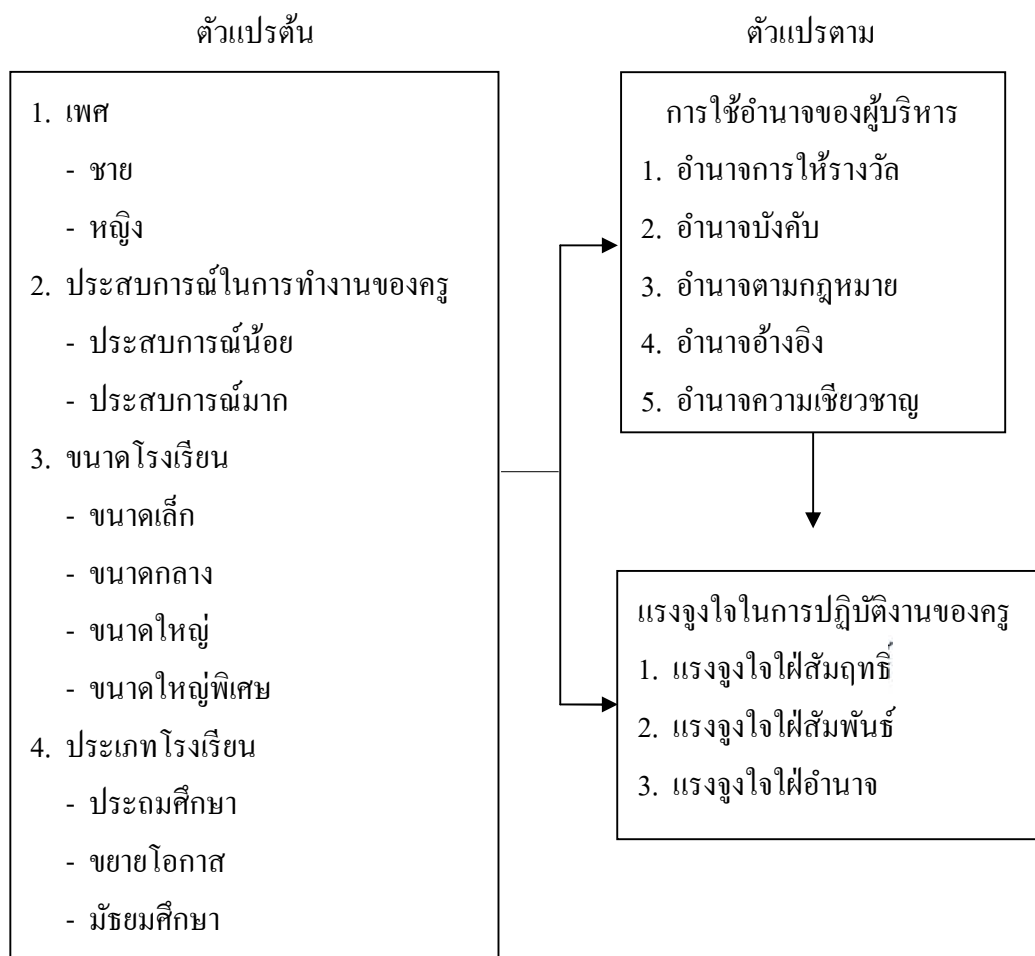
3.2.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

3.2.2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยอาศัยหลักการ ทฤษฎี รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามที่เฟรน และราเวน (French & Raven, 1959, p. 182) เสนอไว้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) อำนาจการให้รางวัล (Reward power) 2) อำนาจบังคับ (Coercive power) 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimant power) 4) อำนาจอ้างอิง (Reference power) 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลเลนด (McClelland, 1961, pp. 36-62) โดยจำแนกแรงจูงใจ เป็น 3 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation motive) 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive)

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทของโรงเรียนมีผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทโรงเรียน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทโรงเรียน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน
3. การใช้อำนาจของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
4. การใช้อำนาจของผู้บริหาร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

5. การใช้อำนาจของผู้บริหารสามารถพยากรณ์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. อำนาจ หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความคิดเห็น ทศนคติ เป้าหมาย ความต้องการ หรือค่านิยมของบุคคลอื่นให้เป็นไปในทิศทางใดทางหนึ่ง อำนาจใช้กับบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายอาจจะทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้

2. การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกตามการบริหารตามลักษณะของการใช้อำนาจด้านต่าง ๆ ซึ่งครูสามารถรับรู้ได้หรือสังเกตได้ สามารถวัดได้จากการตอบแบบสอบถามของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งแบ่ง 7 ด้าน ดังนี้

2.1 อำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือกำลังใจ เช่น โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ก้าวหน้าการให้เงิน สิ่งของ สวัสดิการในการทำงาน รวมถึงการยกย่องสรรเสริญชมเชย

2.2 อำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้โทษ บุคลากร ความเกรงกลัว การถูกลงโทษในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้ยอมรับปฏิบัติตามอันเนื่องมาจากกฎเกณฑ์ระเบียบวินัย และการขู่บังคับให้ปฏิบัติ ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะมีการลงโทษทางวินัยตามอำนาจของผู้บริหารแล้วแต่กรณี

2.3 อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจในรูปการใช้กฎระเบียบหรือข้อกำหนดที่ระบุชัดเจน เป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย ตามสิทธิหน้าที่ ซึ่งเกิดจากระเบียบประเพณีของกลุ่มเป็นการยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่ควรแก่การปฏิบัติตาม

2.4 อำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารมีบุคลิกภาพหรือลักษณะท่าทางที่ประทับใจในการพูด การแต่งกาย มีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึงคุณธรรมและมีมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ผู้บังคับบัญชา มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียว เป็นพวกเดียวกับผู้บริหารมีความภูมิใจในตัวผู้บริหาร เกิดความเคารพรักและศรัทธา ตลอดจนมีความปรารถนาเอาเป็นแบบอย่าง

2.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจที่เกิดจากความรู้ความสามารถเฉพาะตัวบุคคลที่ผู้บริหารมีความรู้ทางการบริหาร มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ มีความศรัทธาให้คำแนะนำ ชี้แจงให้ถูกต้องและสามารถแก้ปัญหาได้ทันที่

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความต้องการ หรือแรงกระตุ้นที่อยู่ในตัวครูทำให้เกิดแรงขับ หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ประกอบด้วยแรงจูงใจ 3 ด้าน ดังนี้

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธภาพ หมายถึง ความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ หมายถึง ความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

4. โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี หมายถึง โรงเรียนสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในความดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย

5. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาในการตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

6. ครูปฏิบัติการสอน หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่การสอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

7. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานของครู โดยนับเริ่มตั้งแต่เป็นครู แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มโดยใช้ค่าเฉลี่ยจำนวนปีของประสบการณ์ในการทำงานของครู แบ่งเป็น

7.1 ประสบการณ์ในการสอนน้อย หมายถึง ระยะเวลาที่ครูปฏิบัติการสอนตั้งแต่บรรจุจนถึงปัจจุบันต่ำกว่า 10 ปี

7.2 ประสบการณ์ในการสอนมาก หมายถึง ระยะเวลาที่ครูปฏิบัติการสอนตั้งแต่บรรจุจนถึงปัจจุบันตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

8. ขนาดโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนซึ่งเป็นตัวกำหนดขนาดโรงเรียน ตามเกณฑ์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แบ่งขนาดของสถานศึกษาเป็นระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ดังนี้

8.1 ระดับประถมศึกษา

- 8.1.1 ขนาดเล็ก หมายถึง จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 299 คน
- 8.1.2 ขนาดกลาง หมายถึง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 300 คน ถึง 599 คน
- 8.1.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 600 คน ถึง 1,499 คน
- 8.1.4 ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง จำนวนนักเรียน 1,500 คน ขึ้นไป

8.2 ระดับมัธยมศึกษา

- 8.2.1 ขนาดเล็ก หมายถึง จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 499 คน
- 8.2.2 ขนาดกลาง หมายถึง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คน ถึง 999 คน
- 8.2.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,000 คน ถึง 1,499 คน
- 8.2.4 ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง จำนวนนักเรียน 1,500 คน ขึ้นไป

9. เพศ หมายถึง เพศของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แบ่งเป็นเพศชาย และเพศหญิง

10. ประเภทโรงเรียน หมายถึง การจัดประเภทโรงเรียน โดยแบ่งตามระดับการศึกษา ที่จัดเป็นหลักหรือตามวัตถุประสงค์ที่จัดการศึกษา แบ่งออกเป็น

10.1 ประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นหลัก หรือตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา และประถมศึกษา

10.2 ขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่เปิดสอนชั้นประถมศึกษา และขยายการศึกษาถึงระดับชั้นมัธยมศึกษา

10.3 มัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า หลักการ และแนวคิด
ทฤษฎีจากเอกสารและงานที่เกี่ยวข้อง

1. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจในองค์การ
3. การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีตั้งอยู่ ณ ถนนนารมณตเสวี ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง
จังหวัดชลบุรี

วิสัยทัศน์และพันธกิจ

1. เสริมสร้างและปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐาน เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
2. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
3. ส่งเสริมการจัดการศึกษา การให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
4. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์กรเอกชน อปท. ในการอนุรักษ์ฟื้นฟู
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
5. สนับสนุนช่วยเหลือให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกัน
แก้ปัญหาสังคมยาเสพติดและโรคเอดส์
6. เสริมสร้างความร่วมมือในการกำจัดขยะมูลฝอยแบบบูรณาการ และการจัดระบบ
บำบัดน้ำเสียในชุมชน
7. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม รวมทั้งช่องทางในการขยายตัวทางการค้า การท่องเที่ยว
และกีฬา

เป้าหมาย

1. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดชลบุรีให้มีการขยายตัวอย่างเพียงพอต่อการสร้างงานและสร้างรายได้ รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเครือข่ายชุมชน ให้เกิดการเชื่อมโยงพัฒนาชนบทและเมืองอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองได้
2. เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าที่ดีในสังคมไทยบนพื้นฐานของการอนุรักษ์วัฒนธรรม และเอกลักษณ์ของความเป็นไทย สามารถสร้างคนให้เป็นคนดี คนเก่ง ถึงพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม และมีระเบียบวินัย
3. เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของคนทุกคนให้มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง มีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างระบบคุ้มครองความมั่นคงทางสังคม รวมทั้งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง
4. เพื่อพัฒนาการศึกษาของเยาวชนในจังหวัดชลบุรีให้ก้าวหน้า ทันสมัย เหมาะสมกับภาวะการณ์ในปัจจุบัน
5. เพื่อให้การใช้ประโยชน์และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว เพื่อให้คนและธรรมชาติอยู่ด้วยกันอย่างสมดุลและยั่งยืน
6. เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นบุคลากรยุคใหม่ สามารถนำพาองค์กรไปสู่องค์กรยุคใหม่ และสามารถบริหารจัดการองค์กรด้วยระบบการบริหารสมัยใหม่ได้เป็นอย่างดี

หน่วยงานที่รับผิดชอบในด้านการจัดการศึกษาขององค์การบริหารจังหวัดชลบุรี

1. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้มีผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติราชการ และแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ฝ่าย คือ
 - 1.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ
 - ควบคุม ดูแล สนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - พิจารณาจัดตั้ง หรือยุบเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษา และสร้างความสัมพันธ์กับ ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ดำรงเด็กที่มีอายุตามเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับให้เข้าเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
 - สนับสนุนส่งเสริมงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา
 - จัดทำรายงานการศึกษาและสถิติข้อมูลต่าง ๆ

1.2 งานแผนงานและวิชาการ

- จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
- จัดทำระบบการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ขององค์การ

บริหารส่วนจังหวัด

- พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม และเครือข่ายวิชาการเพื่อการศึกษา
- งานศึกษาวิจัย เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนสถานศึกษา

1.3 งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา

- นิเทศการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย
- ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด
- ประสานการประเมินตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา
- วิเคราะห์ และพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษา

1.4 งานการศึกษาพิเศษกรณีที่ถ่ายโอนศูนย์/ โรงเรียนการศึกษาพิเศษ

- ส่งเสริมการจัดการศึกษาพิเศษ เรียนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- สนับสนุน การคัดแยกเด็กที่มีความต้องการพิเศษในสถานศึกษาในสังกัด
- ส่งเสริมการศึกษาวิจัย และพัฒนาการจัดการศึกษาแก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษ

หลักการบริหารจัดการการจัดการศึกษาของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีหน้าที่ตามกฎหมายในการจัดการศึกษา ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล ดังนั้น การที่จะนำแนวคิดหลักการของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based management) มาใช้ในสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารการศึกษาให้คล่องตัวยิ่งขึ้น จึงได้ยึดหลัก ดังนี้

1. โรงเรียนเป็นหน่วยงานสำคัญสำหรับการตัดสินใจสั่งการที่ดี ควรอยู่ที่หน่วยงาน ดังนั้น จึงควรเพิ่มอำนาจในการบริหารงานจัดการงบประมาณหรือทรัพยากรทางการศึกษาให้กับโรงเรียนมากขึ้น

2. การมีส่วนร่วมและการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการปฏิรูปการศึกษา ความสำเร็จของการปฏิบัติไม่ได้เกิดจากการควบคุมจากภายนอก หากแต่เกิดจากการสมาชิกในโรงเรียนและชุมชน ให้มีความร่วมมือในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหาร และการปฏิบัติงาน แต่ต้องสอดคล้องกับระเบียบและกฎหมาย

จากหลักการข้างต้น โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้นำหลักการมาปรับประยุกต์ให้เข้ากับสภาพของสถานศึกษา เช่น ให้โรงเรียนสามารถเลือกสรรบุคลากร

(พนักงาน ลูกจ้าง) ได้ตรงกับความต้องการของโรงเรียนเอง ซึ่งก็คือ การกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลนั่นเอง ส่งผลให้โรงเรียนสามารถดำเนินตามยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นอย่างดี

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

สำหรับหน้าที่ของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีบทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบบริหารการศึกษา ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา
2. การส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา
3. การเผยแพร่และแนะแนวเกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพ
4. การควบคุมดูแลในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ทั้ง 11 โรงเรียน
5. การปลูกฝังวินัยและถ่ายทอดวัฒนธรรม
6. การสำรวจความต้องการและปัญหาทางการศึกษา
7. การตรวจสอบสอดส่องดูแลความประพฤติของนักเรียน
8. การรณรงค์เพื่อการเรียนรู้หนังสือเผยแพร่ข่าวสาร
9. การส่งเสริมคุณภาพและควบคุมมาตรฐานการศึกษา
10. การจัดห้องสมุดและส่งเสริมกีฬา
11. ควบคุม ตรวจสอบติดตามผล การวัดผล ประเมินผล การศึกษา
12. รวบรวมรายละเอียดและดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณของกองการศึกษา
13. เผยแพร่ข่าวสาร กฎ ระเบียบ และนโยบายของทางราชการเกี่ยวกับการดำเนินงาน

ของโรงเรียน

14. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยโรงเรียน
15. ปลูกฝังประชาธิปไตยให้กับเด็กและชุมชน
16. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

วิสัยทัศน์ทางการศึกษา

“บริหารจัดการและส่งเสริมการศึกษาท้องถิ่น ให้ประชาชนได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามศักยภาพทุกด้าน เพื่อพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น”

พันธกิจ

1. สร้างโอกาสให้ประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น
2. จัดการศึกษาอย่างมีระบบ มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐาน

3. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและประชาชนเพื่อเพิ่มศักยภาพทุกด้าน
กลยุทธ์

1. พัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีความพร้อมก่อนเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบห้าปีให้ได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพโดยไม่เก็บ

ค่าใช้จ่าย

3. พัฒนาคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการศึกษา
4. บริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบจัดการศึกษาแห่งชาติ
5. พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

ที่เหมาะสมกับเป็นนักวิชาชีพชั้นสูง

6. จัดทำและพัฒนาหลักสูตร
7. พัฒนากระบวนการเรียนรู้
8. ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. ผลิตและพัฒนาเทคโนโลยี
10. ส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน
11. ส่งเสริมการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษากองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นไปตามกรอบวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้และต้องเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 รวมทั้งตามแนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ดังนี้

1. เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาการ และเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อให้เด็กที่มีอายุในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตความรับผิดชอบของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้รับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน
3. เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน

4. เพื่อให้การจัดการศึกษาของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันขององค์กรต่าง ๆ

5. เพื่อส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น ได้ออกกำลังกาย ฝึกฝน การกีฬา ร่วมกิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมพัฒนามีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็น ประโยชน์

6. เพื่อให้เยาวชน ประชาชนได้ประกอบอาชีพ มีงานทำไม่เป็นภาระแก่สังคม

7. เพื่อให้เด็ก เยาวชน และประชาชนรู้จักทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความภูมิใจในความเป็นไทยและเอกลักษณ์ไทย

2. โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย โรงเรียน 11 แห่ง ได้แก่ 1) โรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อ 2) โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ 3) โรงเรียนพลุดาหลวงวิทยา 4) โรงเรียนวัดเขาเชิงเทียนเทพาราม 5) โรงเรียนวัดยุคลราษฎร์สามัคคี 6) โรงเรียนบ้านคลองมือไทร 7) โรงเรียนท่าข้ามพิทยาคม 8) โรงเรียนบ้านหนองใหญ่ 9) โรงเรียนหัวถนนวิทยา 10) โรงเรียนบ้านเขาชก และ 11) โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี โดยมีโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง 2 แห่ง คือ โรงเรียนวัดเขาเชิงเทียนเทพาราม และ โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี โดยจัดการเรียน การสอน ใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และหลักสูตรการศึกษา ปรถมวัย พุทธศักราช 2546 ของกระทรวงศึกษาธิการ ในทุกระดับการศึกษา ซึ่งการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ระดับการศึกษาปรถมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้เพิ่มเติมสาระการเรียนรู้ตามบริบทของท้องถิ่นสอดแทรกเข้าไปในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยแต่ละโรงเรียนมีการปรับหลักสูตรและการบริหาร ให้สอดคล้องกับท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2555, หน้า 21)

ลักษณะของหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษา

ปีการศึกษา 2557 สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ใช้หลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และหลักสูตรการศึกษาปรถมวัย พุทธศักราช 2546 ของกระทรวงศึกษาธิการ ในทุกระดับการศึกษา ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ระดับการศึกษา ปรถมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เพิ่มเติม สาระการเรียนรู้ตามบริบทของท้องถิ่นสอดแทรกเข้าไปในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้

สภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 โดยได้สอดแทรกด้านคุณธรรม จริยธรรม กระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีความเป็นไทย และมีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน ได้แก่ กิจกรรมสภานักเรียน กิจกรรมชุมนุม เช่น ชุมนุมดนตรี นาฏศิลป์ ชุมนุมศิลปศึกษา ชุมนุมกีฬา ชุมนุมภาษาไทย ชุมนุมคณิตศาสตร์ ชุมนุมวิทยาศาสตร์ ชุมนุมภาษาอังกฤษ ฯลฯ และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจในองค์กร

อำนาจในองค์กร

อำนาจที่เกิดขึ้นในองค์กร สามารถเป็นเครื่องบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้ นักปรัชญาและนักวิชาการได้พยายามอธิบายว่า ทำไมคนคนเดียวจึงสามารถควบคุมกลุ่มคนหรือบุคคลอื่นได้ คำตอบที่ได้รับ คือ อำนาจ (Power) (Stogdill, 1974, p. 275) ซึ่งอำนาจในที่นี้ หมายถึง อำนาจทางสังคมทุกชนิด มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่และการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในสังคม นั่นคือ อำนาจเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมได้และมีอยู่ในความสัมพันธ์ทางสังคมทุกชนิด นอกจากนี้ว่าอำนาจไม่ว่าจะเป็นไปลักษณะใดก็ตามยังมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ และการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในสังคมอยู่ตลอดเวลา พลังอำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานในองค์กรย่อมเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก ผู้นำองค์กรจึงจำเป็นต้องมีอำนาจ เพื่อควบคุมให้ผู้อื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์กรผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจ (McClelland, 1961, p. 263) ฉะนั้น อำนาจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำ ส่วนการใช้อำนาจอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำแต่ละคน

ความหมายของอำนาจ

ความหมายของอำนาจ คำว่า “อำนาจ” ได้มีผู้รู้ให้คำนิยามไว้หลาย ๆ ทางด้วยกัน เวเบอร์ (Weber, 1947, p. 52) กล่าวว่า “อำนาจ” คือ ความเป็นไปได้ในเขตของสังคมที่คนคนหนึ่งจะทำงานของเขาให้ลุล่วงโดยปราศจากการต่อต้าน

เฟรน และราเวน (French & Raven, 1960, p. 259) กล่าวถึงอำนาจว่าหมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทศนคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยม และอื่น ๆ

เชน (Schein, 1965, pp. 13-14) ได้ให้คำนิยามของอำนาจว่าเป็นความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ทำให้คนอื่น หรือกลุ่มอื่นเปลี่ยนแปลงในท่าทีหรือวิถีชีวิตได้

ยุกต์ (Yukl, 1989, p. 18) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของเฟรน และราเวน แล้วนิยาม “อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการชักจูงบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ให้เปลี่ยนแปลงเจตคติหรือพฤติกรรมในทิศทางที่ต้องการ

จากความหมายของอำนาจดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า พลังอำนาจเป็นศักยภาพของบุคคลหนึ่งที่จะชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนต้องการ นั่นคือ บุคคลใดก็ตามเมื่อมีอำนาจมาเท่าใดก็ย่อมที่จะมีความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมรับ และปฏิบัติตามมากเท่านั้น อย่างไรก็ตามคำว่าอำนาจ (Power) ยังมีผู้อภิปรายและกล่าวถึงมาก ยกที จะหาข้อมูลยุดิได้ แต่หากพิจารณากันอย่างจริงจังแล้วอำนาจน่าจะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ ที่มีพื้นฐานของการกระทำโต้ตอบกันระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล และหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรม ที่แสดงออกมานั่นเอง

การก่อเกิดอำนาจ

การก่อเกิดอำนาจ นักสังคมสงเคราะห์กล่าวถึงที่มาและฐานของอำนาจว่าทั้งแหล่งที่มา และฐานของอำนาจต่างก็เป็นตัวการก่อให้เกิดพลังอำนาจ แต่มีวิธีการที่ต่างกันไปหรือกล่าวอีก นัยหนึ่งว่า การที่มีอำนาจเหนือบุคคลใดบุคคลหนึ่งก็ตาม มีแหล่งที่มาและรากฐานจากสิ่งต่าง ๆ กัน แหล่งที่มาและฐานอำนาจ (Sources and bases of power) เดิมทีทั้งสองคำมีความหมายใกล้เคียงกัน มากแก่การแยกแยะในเรื่องของความหมาย ในบางครั้งจะมีผู้ใช้ในความหมายเดียวกัน ปัจจุบันใช้ คำทั้งสองคำในความหมายแตกต่างกันไป แต่บุคคลโดยทั่วไปมักจะสับสนว่าคำทั้งสองนี้มีความหมาย และเป็นสิ่งเดียวกัน

แหล่งที่มาของอำนาจ

แหล่งที่มาของอำนาจ แนวคิดในเรื่องอำนาจมีมาตั้งแต่สมัยกรีกโบราณ ได้แก่ พลาโต (Plato) และ โซเครติส (Socratis) พยายามศึกษาว่า ทำไมจึงแสวงหาอำนาจ ซึ่งได้คำตอบว่า ผู้นำ ต่างแสวงหาอำนาจให้เกิดประโยชน์แก่สังคม ผู้ศึกษาต่อมาเกี่ยวกับเรื่องอำนาจ ได้แก่ มาเซียเวลลี (Machiavelli) ได้ศึกษาและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเทคนิคและกลยุทธ์ในการได้มาซึ่งพลังอำนาจ และรักษาอำนาจนั้นไว้ เวเบอร์ (Waber, 1947, pp. 328-332) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอำนาจ และกล่าวถึงแหล่งที่มาของอำนาจได้ ดังนี้

1. อำนาจตามกฎหมาย (Legal power) เป็นอำนาจที่มีอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายกำหนด ไม่ผูกพันกับตัวบุคคลหรือตำแหน่ง กล่าวคือ สามารถขยายไปสู่บุคคลและตำแหน่งเฉพาะตามที่ กฎหมายระบุ และภายในขอบเขตของหน้าที่ในหน่วยงานเท่านั้น

2. อำนาจตามประเพณี (Traditional power) เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานความเชื่อ ในความศักดิ์สิทธิ์ของสถานภาพบุคคล ซึ่งได้ใช้อำนาจนั้นมาในอดีต เป็นอำนาจที่เป็นมรดก ตกทอดมาจากประเพณีค่านิยมจากอดีต

3. อำนาจบารมี (Charismatic power) เป็นอำนาจที่ได้รับจากการยกย่องบูชา หรือความนับถือในตัวบุคคลเป็นพิเศษ จากคุณลักษณะที่ดีมีในตัวเขาเป็นเรื่องของทัศนคติ หรือการยอมรับเฉพาะบุคคล เช่น บุคลิกภาพของบุคคลแล้วเกิดเป็นคำที่ปรกटร่วมกันภายในกลุ่ม บัว (Blau, 1964, pp. 19-25) ได้ชี้แจงให้เห็นแหล่งที่มีของอำนาจอีกประการหนึ่ง ได้แก่ ทรัพยากร ผู้ที่มีทรัพยากร เช่น ทรัพย์สินสมบัติ คะแนนเสียง เงิน และตำแหน่งจะเป็นผู้มีพลังอำนาจเหนือ ผู้ไม่มี สิ่งเหล่านี้ และยังมีทรัพยากรเท่าไร ก็ยังมีพลังอำนาจมากขึ้นเท่านั้น

ลาสเวลล์ และแคปแลน (Lasswell & Kaplan, 1969, p. 87 อ้างถึงใน อรุชา ดิยะเพ็ช, 2556) ได้เสนอปัจจัยบางประการ ซึ่งเป็นคุณลักษณะพิเศษของบุคคลที่จะเป็นการเพิ่มพูนอำนาจ เพื่อที่จะทำให้ผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตามมากขึ้น เรียกว่า อำนาจนิยม ซึ่งมี 8 ประการ ได้แก่

1. อำนาจทางการเมือง
2. การยอมรับนับถือ
3. ความซื่อตรง
4. ความรัก
5. ความสมบูรณ์พูนสุข
6. ความร่ำรวย
7. ทักษะ
8. ความรอบรู้

คิมโบรว และนันเนอรี (Kimbrough & Nunnery, 1983, p. 462) ที่ตั้งข้อสังเกตว่า ผู้ที่มี อำนาจนั้นมักจะเป็นบุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี เป็นผู้มีความสามารถพิเศษ มีความรู้ดี มีตำแหน่ง หน้าที่ราชการ เป็นผู้ควบคุมหรือบังคับบัญชาคน เป็นผู้นำเชื่อถือ มีความสามารถในการเป็นผู้นำ ปรากฏต่อสื่อมวลชนได้ง่าย มีฐานะทางสังคมดี มีความเป็นผู้นำกลุ่มที่ไม่เป็นทางการเป็นผู้เชี่ยวชาญ การควบคุมเสียงเลือกตั้งได้ มีความรู้เรื่องระบบการเมือง

การใช้อำนาจในความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียน บางครั้งอาจมาจากความเกี่ยวพัน กับอำนาจหน้าที่และตำแหน่งที่เป็นทางการในด้านการบังคับบัญชาในโรงเรียน แต่ในบางครั้ง ความสามารถนี้ก็อาจมาจากแหล่งอื่น ๆ ด้วย อย่างไรก็ตาม การใช้อำนาจหน้าที่กับอำนาจก็ยัง สัมพันธ์อยู่ อำนาจหน้าที่ที่ถูกต้องตามกฎหมาย และขึ้นกับหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่งในสายการบังคับ บัญชา ซึ่งตรงข้ามกับอำนาจที่อ้างถึงศักยภาพของแต่ละคนต่ออิทธิพลในการตัดสินใจ อำนาจหน้าที่ จึงเป็นส่วนหนึ่งของอำนาจนั้นคือความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลขึ้นกับตำแหน่ง หน้าที่ตามกฎหมายของแต่ละบุคคลในการตัดสินใจ แต่นั่นมิใช่อำนาจหน้าที่ที่มีอิทธิพล (Robbins, 1976, p. 220)

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน

การใช้อำนาจและอำนาจหน้าที่ เป็นสิ่งที่ยากที่จะแยกแยะออกจากกัน ในทางปฏิบัติ แต่จะมีความแตกต่างระหว่างคำทั้งสอง ซึ่งสามารถจะช่วยให้เข้าใจตรงกันได้ ก็คือ แหล่งที่เกิด การแสดงออก และผลของอำนาจของอำนาจหน้าที่ เป็นสิทธิในการแสดงออกหรือต้องการให้ คนอื่น ๆ แสดงออกในพฤติกรรมที่เป็นประสงค์ของโรงเรียน ซึ่ง เวเบอร์ และพาร์สัน (Weber & Parsons, 1947, p. 148) ให้คำจำกัดความว่าอำนาจหน้าที่ ก็คือ ความยินยอมพร้อมใจของคน ซึ่งมี พื้นฐานมาจากความเชื่อว่า อำนาจหน้าที่เป็นเรื่องที่ถูกต้องตามกฎหมายในการที่จะให้ผู้นำที่ได้รับการ แต่งตั้งมาหรือผู้บริหารโรงเรียนสามารถบังคับให้ผู้ตามหรือผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือกับ ผู้นำ หรือผู้บริหาร บาร์นาร์ด (Barnard, 1979, p. 3) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า อำนาจหน้าที่จะเกี่ยวข้องกับ ตำแหน่งของบุคคล และสิทธิในการบังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ๆ

ประเภทของอำนาจที่ผู้บริหารใช้ในโรงเรียน อำนาจมีความสำคัญต่อองค์การและการใช้ อำนาจอาจก่อให้เกิดผลดีผลเสีย ผู้บริหารจึงควรตระหนัก ทำความเข้าใจ และบริหารในการใช้พลัง อำนาจให้ดี ต่อไปนี้เป็นแนวทางที่ผู้บริหารใช้ความสามารถด้วยอำนาจในการบริหารงาน

1. พยายามที่จะซื้อสัตย์ จริงใจกับผู้อื่นมันเป็นธรรมชาติในการที่คนหนึ่งดีต่ออีกคนหนึ่ง ผลที่ได้ คือ คนนั้นจะดีตอบด้วย

2. หลีกเลี่ยงการดิรนต่อสู้เพื่ออำนาจโดยไม่จำเป็น โดยระบุอย่างชัดเจนถึงเป้าหมาย และอำนาจหน้าที่มากกว่าหน้าที่การงาน โครงสร้างเป็นสิ่งที่จะต้ององค์การผู้ออกแบบโครงสร้าง จึงได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับการควบคุมเรื่องอำนาจ

3. อธิบายต่อผู้อื่นที่ว่า องค์การมีการประนีประนอม และมีข้อตกลงทางจิตวิทยาระหว่าง องค์การกับตัวบุคคลถึงเรื่องที่ต้องการความคาดหวัง และทัศนคติ และสิ่งจำเป็น ก็คือ การเจรจา ต่อรอง

4. เข้าใจไว้ว่า ไม่เพียงผู้บริหารระดับสูงเท่านั้นที่ต้องการพลังอำนาจ

5. คำนึงถึงว่าองค์การได้รวมเอากลุ่มต่าง ๆ กันที่มีความคาดหวังที่ต่างกันเข้าไว้ด้วยกัน การดิรน ซึ่งอำนาจและความขัดแย้ง เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะเกิดขึ้น

อนึ่ง การบริหารงานที่โรงเรียนนั้น ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้อำนาจ ทางสังคมในการบริหาร เพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและงานนั้น ๆ ดำเนินไปด้วยดีมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ผู้บริหารก็ควรปริกษาวิธีการใช้อำนาจตามเฟรน และราเวน (French & Raven, 1960, pp. 259-269) ดังต่อไปนี้

1. อำนาจการให้รางวัล (Reward power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชา รับรู้ว่าคุณบริหารสามารถจะให้รางวัลแก่เขาได้ รางวัลในที่นี้อาจเป็นเงิน สิ่งของ โอกาส ความสะดวก ในการทำงานหรือคำชมเชยก็ได้ ประสิทธิภาพของรางวัลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล แต่ละคนด้วย หากสิ่งที่คุณได้รับไม่สามารถสนองตอบความต้องการของเขาในขณะนั้น ได้ถือว่า เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพไม่สูง ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาให้รางวัลนั้น สอดคล้องกับความต้องการ ของแต่ละบุคคลด้วย

ความแรงของอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัลนี้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ความแรงของอำนาจ ชนิดนี้ ยังขึ้นอยู่กับกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่า ผู้บริหารจะจัดการรางวัลที่ต้องการมาให้ได้ด้วย ในระบบราชการของไทยเรา การได้ขึ้นเงินเดือน 2 ขั้น เป็นรางวัลที่มีประสิทธิภาพสูงมาก ดังนั้น ผู้บริหารคนใดที่สามารถบันดาลสิ่งนี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีอำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ก็จะมีอำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาคนนั้นมากทีเดียว ขอบข่ายของอำนาจอันเกิดจากการให้รางวัลนี้ จะครอบคลุมทุกพฤติกรรมหรือทุกสภาพทาง ถ้าจิตวิทยาของบุคคลที่บุคคลรับรู้ว่า ถ้ายอมทำตามดี หรือเปลี่ยนแปลงไปแล้วจะได้รับรางวัลที่ต้องการ เช่น ครูรับรูกรมาทำงานเช้าครู แต่งกาย และเหมาะสม แต่อาจไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการเลิกงานก่อนเวลา การดื่มสุราทุกเย็นหรือมาอาจเปลี่ยน ความต้องการหรือความคิดเห็นของเขาได้ ทั้งนี้เพราะครูไม่รับรู้หรือไม่ทราบว่าการเปลี่ยนสิ่งเหล่านี้ จะเป็นเงื่อนไขทำให้ได้รับรางวัล ส่วนความคงทนของผลที่เกิดจากพลังอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับกรณีที่ ผู้บังคับบัญชารับรู้ว่าถ้าหากคงไว้ซึ่งพฤติกรรม หรือสิ่งเหล่านั้นต่อไปแล้วจะได้รับรางวัลอีกในอนาคต เช่น ทรายใดที่ครูรับรูว่าการมาทำงานเช้าครู การแต่งตัวดีและเหมาะสม จะทำให้ได้รับรางวัล ในอนาคตพฤติกรรมนี้ก็ยังคงอยู่ต่อไป ถ้าครูเกิดรับรูว่าจะไม่ได้รับรางวัล เนื่องจากนั้นเป็น พฤติกรรมที่คุณค่าแม้ไม่ได้รับรางวัลเขาก็จะรักษาไว้

2. อำนาจการบังคับ (Coercive power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าจะได้รับโทษตามที่ผู้บริหารไว้ถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการ ความศักดิ์สิทธิ์ของพลังอำนาจ ชนิดนี้ขึ้นอยู่กับกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่า โทษที่เขาจะได้รับจากการไม่ยอมทำตามนั้นสูงกว่า ผลเสียที่เกิดจากการยอมทำตามแค่ไหน เช่น พนักงานบริษัททราบว่าถ้าเลิกทำงานก่อนเวลา แต่ละ ครั้งจะถูกตัดเงินเดือน 50 บาท ถ้าหากพิจารณาเห็นว่าการทำงานที่เลิกก่อนเวลาครั้งหนึ่ง ๆ จะทำให้ได้ผลประโยชน์เป็นเงินถึง 500 บาท การข่มขู่ว่าจะตัดเงินเดือนแค่นั้น ก็ดูจะไม่มี ความหมายหรือครุณ้อย ซึ่งเป็นหัวใจของครุรกลุ่มหนึ่งต้องขัดคำสั่งของครุรใหญ่ ที่ชอบด้วยเหตุผลเมื่ออยู่ต่อหน้าลูกสมุน ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าการทำงานเช่นนี้จะได้รับโทษ แต่ก็มิหนำหนักน้อยกว่าความเสียหายเสียศักดิ์ อันเกิดจากการทำตามครุรใหญ่

พฤติกรรมหรือสภาพทางจิตวิทยาอื่น ๆ ของบุคคล ที่เกิดการเปลี่ยนแปลง เพราะอำนาจจากการข่มขู่บังคับนี้จะคงอยู่ตราบเท่าที่บุคคลนั้นรับรู้เขาอยู่ในสายตาของผู้บริหาร หรือผู้บริหารสามารถล่วงรู้ถึงพฤติกรรมของเขาได้ ถ้ารู้ว่าผู้บริหารไม่อาจล่วงรู้ถึงการกระทำของเขาได้แล้ว เขาจะหยุดทำตามทันที นอกจากนี้ยังพบว่า ผลงานอันเกิดจากการใช้อำนาจชนิดนี้มักจะมีคุณภาพไม่ดีเท่าที่ควร จะเป็นความสามารถของบุคคลและทำให้บุคคลมีแนวโน้มไปในทางต่อต้านอีกด้วย

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่ามีสิทธิตามกฎหมายหรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีของหน่วยงาน หรือสังคมที่จะกำหนดให้เขามีพฤติกรรมใดบ้าง อำนาจชนิดนี้มีความหมายกว้างขวางกว่าอำนาจที่มาจากตำแหน่ง (Authority) ที่เรารู้จักกันอยู่แล้วอีกด้วย เช่น การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งทำงาน และครุยอมทำตามที่ผู้บริหารกำหนดหรือมอบหมายให้ทำ ทั้ง ๆ ที่งานนั้นอยู่นอกเหนืออำนาจตามตำแหน่ง แต่ยอมเพราะเห็นว่าไม่ควรเสียค่าพูด กรณีนี้ก็จัดเป็นการยอมทำตามเพราะพลังอำนาจตามกฎหมายนี้ด้วยเช่นกัน

ความแข็งของอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับ 3 สิ่งต่อไปนี้ คือ

1. ค่านิยมที่ผู้ใต้บังคับบัญชายังถือว่าผู้บริหารมีสิทธิในการกำหนดพฤติกรรมของเขามากน้อยแค่ไหน
2. โครงสร้างทางสังคมของหน่วยงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ ทั้งนี้โครงสร้างตามรูปแบบและนอกรูปแบบ
3. กฎหมายที่รับรองอำนาจและสิทธิผู้บริหาร

ขอบข่ายของอำนาจตามกฎหมายนี้ อย่างน้อยผู้บริหารก็มีอิทธิพลครอบคลุมทุกพฤติกรรมที่กฎหมายกำหนดไว้ในรายการแจกแจงงาน (Job description) ของผู้ใต้บังคับบัญชาอิทธิพลที่จะมากไปกว่านี้ ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา และค่านิยมของสังคมที่หน่วยงานตั้งอยู่ เช่น ครูใหญ่ที่เคยเป็นครูของครูน้อย ทั้งนี้เพราะค่านิยมของสังคมไทย ถือเรื่องวิทยุติเป็นสำคัญ

1. อำนาจอ้างอิง (Reference power) เป็นอำนาจอันเกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปรารถนาที่จะเป็นอย่างผู้บริหาร ความแข็งของอำนาจนี้ ขึ้นอยู่กับความรู้สึกละและความปรารถนาดังกล่าวแล้ว ของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยแค่ไหน ผู้บริหารที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศิษย์เก่าสถาบันเดียวกัน สีเดียวกัน ศิษย์อาจารย์เดียวกัน บวชพรรษาเดียวกัน คนบ้านเดียวกัน และไม่มีสาเหตุขัดแย้งกันมาก่อน ย่อมมีอำนาจทางสังคมชนิดนี้ขึ้น หรือผู้บริหารที่มีลักษณะวาจาทำทางเป็นที่ประทับใจ ดึงดูดใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยากเอาอย่างก็เกิดอำนาจนี้เช่นกัน

ขอบข่ายอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกภูมิใจในตัวผู้บริหารของผู้ใต้บังคับบัญชา และความน่าดึงดูดใจของผู้บริหาร ผู้บริหารมีสิ่งเหล่านี้มากเท่าใดก็มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

มากเท่านั้น ความคงทนของพฤติกรรมหรือสภาพทางจิตวิทยาที่เปลี่ยนแปลงไป ในตัวผู้ได้บังคับบัญชา จะคงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะอยู่ในสายตาของผู้บริหารหรือไม่ก็ตาม

2. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ได้บังคับบัญชา รับรู้ว่าเป็นคนมีความรู้ความสามารถหรือมีความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในงาน ที่หน่วยงานนั้นรับผิดชอบอยู่ สามารถให้คำแนะนำได้ถูกต้อง ความแข็งของอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับ ปริมาณความรู้ความชำนาญที่ผู้บริหารมีเหนือผู้ได้บังคับบัญชา หรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ที่ผู้ได้บังคับบัญชาตั้งขึ้น ซึ่งโดยมากแล้วก็มักเอาตัวผู้ได้บังคับบัญชานั้นแหละเป็นเกณฑ์อิทธิพล ของอำนาจนี้ มักทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางปัญญา (Cognitive) ในผู้ได้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ ยังมีอิทธิพลทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกยอมรับในความรู้ความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร ในเรื่องอื่น ๆ ที่เขายังไม่ทราบมาก่อนว่า ผู้บริหารมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ หรือเปล่า อีกด้วย ความคงทนของความรู้ความคิด หรือพฤติกรรมอันเกิดจากอำนาจชนิดนี้จะคงอยู่ตราบเท่าที่ ผู้ได้บังคับบัญชาไม่เกิดการลืม ทั้งนี้ไม่ว่าผู้บริหารจะปรากฏอยู่หรือไม่ก็ตาม

เพื่อความกระจ่างชัดของเรื่องอำนาจทางสังคมของผู้บริหาร จึงขอกล่าวโดยสรุปว่า

1. ฐานของอำนาจทางสังคมทั้ง 5 แบบนี้ ผู้บริหารจะมีอำนาจแต่ละแบบมากขึ้น
2. เมื่อพิจารณาขอบข่ายของอำนาจแต่ละแบบของผู้บริหารแล้ว จะพบว่า อำนาจอ้างอิง สามารถครอบคลุมพฤติกรรม หรือสภาพทางจิตวิทยาของผู้ได้บังคับบัญชาได้กว้างขวางที่สุด

3. พฤติกรรมหรือสภาพทางจิตวิทยาที่เกิดขึ้นในผู้ได้บังคับบัญชา ที่เป็นผลเนื่องมาจาก พลังอำนาจให้รางวัล หรืออำนาจการบังคับของผู้บริหารจะคงอยู่ตราบใดที่ผู้ได้บังคับบัญชารับรู้ว่า ผู้บริหารรู้เห็นการกระทำของตน ส่วนผลจากอำนาจทั้ง 7 แบบนั้น เมื่อปรากฏในระยะแรกอาจ ต้องการความรู้เห็นของผู้บริหารบ้าง หลังจากนั้นจะคงอยู่ต่อไปไม่ว่าผู้บริหารจะรู้เห็นหรือไม่ก็ตาม

4. การบังคับไม่เพียงจะมีผลทำให้ความน่าดึงดูดใจ และความภูมิใจในผู้บริหารของ ผู้ได้บังคับบัญชาลดน้อยลงเท่านั้น แต่จะเกิดแรงต่อต้านสูงขึ้นด้วย ส่วนการใช้รางวัลนั้นจะทำให้ ความน่าดึงดูดใจและความน่าภูมิใจในตัวผู้บริหารของผู้ได้บังคับบัญชาสูงขึ้น แรงต่อต้านต่าง ๆ ก็ลดลงอีกด้วย

5. การทำให้การบังคับและการลงโทษเป็นเรื่องถูกต้องตามเกณฑ์มากขึ้นนั้น แรงต่อต้าน และการลดลงของความน่าดึงดูดใจในตัวผู้บริหารก็ยังคงอยู่แต่น้อยเท่านั้น

แนวทางในการพัฒนาและใช้อำนาจ

ในการบริหารงาน โรงเรียน ผู้บริหารควรมีแนวทางในการพัฒนา และใช้อำนาจที่ผู้บริห ารจะ ปฏิบัติตามแนวคิดของเกอร์ลอฟท์ (Gerloft, 1985, p. 179) คือ

1. ความจำเป็นของผู้บริหาร ในการที่จะพัฒนาแหล่งอำนาจที่กำหนดมาให้เป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดในการบริหารขององค์กร เช่น องค์กรคนส่วนมาก ยังต้องขึ้นอยู่กับภายนอกควบคุมโดยตรงเพื่อให้งานสำเร็จ
2. เมื่อก้าวเข้าไปในองค์กรเป็นครั้งแรก ผู้บริหารควรตัดสินใจว่าใครคือผู้ที่มีอำนาจแท้จริง
3. เมื่อได้ทราบว่าใครมีอำนาจแล้ว จะต้องตัดสินใจต่อไปว่าบุคคลนี้เป็นคนชนิดไหน การศึกษาระดับไหน สถานภาพทางสังคมและครอบครัวเป็นอย่างไร (การค้าหรือวิศวกร)
4. ผู้บริหารควรตัดสินใจว่าเป็นไปได้หรือไม่ ที่การเมืองมีส่วนสนับสนุนในทางบรรลุดจุดประสงค์ไว้ ถ้าเรื่องนี้เป็นไปไม่ได้เกี่ยวกับการยอมรับนับถือในตนเอง และศีลธรรมจรรยาแล้ว ผู้บริหารควรมีการเคลื่อนไหวต่อไป
5. ผู้บริหารอาจจะสร้างอำนาจในองค์กรด้วยการกระทำดี แต่มันอาจจะไม่ได้รับความสำเร็จหรือผลกำไร ถ้าใช้กับงานประจำ (Routine)
6. การปฏิบัติงานที่ดี จะต้องทำงานในงานที่เห็นได้ชัดเจน ตัวอย่างเช่น งานที่แบ่งขอบเขตขององค์กร
7. การปฏิบัติงานที่ดีเป็นส่วนที่มีคุณค่าส่วนหนึ่ง ถ้าการปฏิบัติงานนั้นสามารถแก้ปัญหาแรงกดดันในองค์กรได้
8. อำนาจสามารถสร้างขึ้นได้โดยการปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของผู้มีอำนาจ การปฏิบัติงานให้กับคนที่มิเชื่อถือในทางนี้เสทำให้อำนาจลดลง
9. ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือ สิ่งสำคัญก็คือ ทุกคน ทุกระดับ ควรได้รับการยกย่องนับถือ การให้ความร่วมมือหรือขาดความร่วมมือ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญในขณะที่เกิดปัญหาในองค์กร
10. พยายามที่พัฒนาชื่อเสียง (Reputation) ในฐานะของผู้แก้ปัญหาและเป็นผู้ลงมือกระทำ กระตุ้นคนอื่น ๆ ให้ทำตามด้วยการแสดงข้อคิดเห็นภายในขอบเขต

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดและทฤษฎีการใช้อำนาจของเฟรน และราเวน (French & Raven, 1968, pp. 177-219) สรุปได้ว่าอำนาจมีอยู่ 5 ด้านด้วยกัน คือ 1) อำนาจให้รางวัล 2) อำนาจบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิง 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำมาแนวคิดทั้ง 5 ด้านนี้ไปศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีครั้งนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ครูเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทแลหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษา ครูเป็นผู้ปฏิบัติ การสอนให้ความรู้แก่นักเรียนโดยตรง (จำนง ภาษาประเทศ, 2535, หน้า 13) หน้าที่ของครูในด้านวิชาการ คือ จัดทำโครงการให้สมบูรณ์ การเตรียมการสอน การเตรียมอุปกรณ์ การดำเนินการสอน โดยวิธีการตามลำดับขั้น การออกข้อสอบ งานธุรการของข้อสอบ เสียสละเวลาในการสอน ซ่อมเสริม ควบคุมชั้นเรียนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอยู่เสมอ รักษาเวลาในการเข้าสอนและออกจากห้องสอน หากความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ที่เกี่ยวข้องมีความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์งานของตนให้ดียิ่งขึ้น และตรวจงานเด็ก ตลอดจนแก้ไขข้อผิดพลาดอยู่เสมอรักษาเวลาในการเข้าสอนนอกระหว่างห้องสอน หากความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ที่เกี่ยวข้องมีความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์งานของตนให้ดียิ่งขึ้น และตรวจงานเด็ก ตลอดจนแก้ไขข้อผิดพลาดอยู่เสมอ นอกจากงานในการสอนแล้วครูยังทำหน้าที่อื่น ๆ อีก เช่น งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการการเงินและพัสดุ งานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน และชุมชน ประกอบกับสังคมไทยได้มอบหมายให้ครูพัฒนาคน พัฒนาความรู้ ความคิด นิสัย ตลอดจนจริยธรรมให้แก่เด็กและเยาวชนทั่วประเทศ

โรงเรียนนั้นหัวใจของความสำเร็จทางด้านวิชาการขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร ในการจูงใจครูให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ วิธีการที่นักบริหารจะผสมผสานจิตใจให้ผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้ลุล่วงไปนั้นมีมากมายหลายวิธี แต่วิธี ที่ได้รับความสนใจและนิยมยกย่องกันมากวิธีหนึ่ง คือ การสร้างแรงจูงใจ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2546, หน้า 302) การสร้างแรงจูงใจมีหลายวิธี จึงต้องเลือกให้เหมาะสมกับแต่ละคนแต่ละโอกาส เพราะการสร้างแรงจูงใจมีหลายวิธี จึงต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละคน แต่ละโอกาส เพราะการสร้างแรงจูงใจนั้นต้องให้ตรงกับความต้องการของผู้ถูกจูงใจ หัวหน้างานที่รู้จักการสร้างแรงจูงใจคน แล้วนำมาใช้กับลูกน้องจำ ทำให้เขาทำงานด้วยความเต็มใจ จนกระทั่งประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย (กิตติ ตยัคคานนท์, 2532, หน้า 77-79) ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจ แล้วยอมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกรักผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกองค์กร จึงเป็นทักษะที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียน และฝึกฝนแล้วนำไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลแก่หน่วยงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งมีผลพฤติกรรมประพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมมนุษย์ มีนักวิชาการได้ให้นิยามความหมายของ

แรงจูงใจต่าง ๆ กันไป ลูธานส์ (Luthans, 1992, p. 146) กล่าวว่า อาจหมายถึง ความต้องการ ในสิ่งจำเป็น (Needs) ความปรารถนา (Wishes) จุดมุ่งหมาย (Aims) เป้าหมาย (Goals) สิ่งจูงใจ (Incentives) ดังนี้

แรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย (สุรางค์ ใค้วตระกูล, 2549, หน้า 11-112) หรืออาจหมายถึง ความต้องการ แรงบังคับ หรือแรงกระตุ้นที่อยู่ในตัวบุคคล แรงจูงใจจะถูกนำมุงหน้าไปสู่เป้าหมาย ซึ่งอาจเป็นจิตสำนึก หรือจิตใต้สำนึกก็ได้ ส่วน บราวน์ (Brown, 1980, pp. 112-113) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความคิดซึ่งเป็นแรงขับอยู่ภายใน ประกอบไปด้วย อารมณ์ ความปรารถนา ซึ่งเป็นเหตุให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาที่มีปริมาณ มากน้อยไม่เท่ากัน สำหรับลูธาน (Luthan, 1992, pp. 146-147) กล่าวว่า กระบวนการเบื้องต้น ของการเกิดแรงจูงใจจะเกิดความต้องการ ทำให้แรงขับหรือแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมายการจูงใจ หรือตัวจูงใจอาจมีมากมายหลายอย่างต่าง ๆ กัน ทั้งนี้ย่อมขึ้นกับความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งความต้องการเฉพาะอย่าง (Particular need) ของแต่ละบุคคลนี้จะเป็นแรงขับนำไปสู่การกระทำ หรือการปฏิบัติ เพื่อนำทางที่ไปสู่ความพึงพอใจ หรือเพื่อบรรลุความต้องการเดิมของเขา แรงจูงใจ มีความสำคัญกับการจูงใจ เพราะการจูงใจเป็นวิธีการชักจูงพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติตามผู้อื่นให้ ประพฤติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีแรงจูงใจ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2546, หน้า 302) แรงจูงใจจึงเป็นแรงผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น ซึ่ง บีช (Beach, 1980, p. 302) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบผลสำเร็จ หรืออาจหมายถึง รางวัลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์ เพื่อให้ไปถึง วัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย

พชรพร ครองยุทธ (2549) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547) สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดัน ทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ ซึ่งกระตุ้นให้ เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบ ต่อความต้องการของตน

สมส่วน ลิ้มประเสริฐ (2548, หน้า 7) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการ ความปรารถนา หรือความอยาก ส่วน ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2532, หน้า 39-40) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นมูลฐานของการเรียนรู้และถือว่ามีความสำคัญ การที่จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจนั้นต้องอาศัย แรงขับภายในของบุคคลที่มีต่อเครื่องล่อ (Incentives) และจะนำไปสู่การเรียนรู้ตามเป้าหมาย สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983, pp. 4-5) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ

คือ แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ทิศทาง หรือแนวทาง ให้บุคคลกระทำพฤติกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษา พฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

จากความหมายดังกล่าว พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันหรือกระตุ้น หรือเร้าความรู้สึกของบุคคลให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ที่วางไว้

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญของการทำงานของคนเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตาม ถ้าจะให้ประสิทธิภาพและสิทธิผล จะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของคน และแรงจูงใจ เพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะ ในการทำงาน กิบสัน, อิวานเซอวิช, และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1982, p. 80) กล่าวว่า มีตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถระดับความใฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละบุคคล รวมทั้งผลตอบแทนมีส่วนทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญ ซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงาน คือ แรงจูงใจ บุคคลที่ถูกรู้จักจะมีแนวทาง ที่แน่นอน ระดับการทำงานสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ สอดคล้อง กับสตีร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983, pp. 210-212) ที่กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ระดับแรงจูงใจ 2) ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว 3) ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961, p. 100) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคล และระดับสังคม พบว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุด ของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) ซึ่ง ลินด์เกรน (Lindgren, 1976, pp. 31-34) กล่าวว่า เป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปด้วยดี และเมื่อสามารถ ทำได้สำเร็จแล้ว ก็จะบังเกิดความสบายใจเป็นแรงจูงใจที่จะกระทำต่อไปอีก ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจ ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จสูง จะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขันและมีความพยายาม ที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องจัดการให้แก่สมาชิก ในหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลตามต้องการ

บุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มที่ตามความสามารถหรือศักยภาพของตนหรือไม่นั้น มักจะ ขึ้นอยู่กับว่า บุคคลผู้นั้นมีความเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้าเขามีความพอใจในงานหรือมีสิ่งโดยตรงกับ ความต้องการของเขา ความพอใจหรือสิ่งนั้นจะเป็นแรงกระตุ้น ให้เขาทำงานเต็มที่ขึ้น การจูงใจ ที่ถูกต้องและเหมาะสมจึงเป็นสิ่งดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของผู้ที่ทำงานให้เป็นอันหนึ่งเดียวกัน

องค์การที่ตนทำงานอยู่ (นรา สมประสงค์, 2536, หน้า 120) เนื่องจากตัวบุคคลเป็นปัจจัยที่ผันแปร ทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกัน เพื่อต้องการที่จะได้รับการสนองหรือบรรลุปเป้าหมายของตนเอง แต่เนื่องจากในองค์การก็มุ่งหวังให้สมาชิกปฏิบัติ หรือแสดงออกถึงพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่องค์การต้องการเช่นกัน ดังนั้น ผู้บริหารที่คิดจะต้องสามารถเข้าใจ คาดการณ์ และกำกับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ในอันที่จะบรรลุปเป้าหมายขององค์การ และตัวบุคคล

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี โดยมีการพัฒนาจากวิธีการใหญ่ ๆ 2 วิธีด้วยกัน คือ ทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหา (Content theories) และทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ (Process theories) ซึ่งทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหานี้เน้นความต้องการภายใน ว่าเป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมนั้นให้คงอยู่ ทฤษฎีกระบวนการนั้นจะว่าด้วยความคิดและกลวิธีต่าง ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้นทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งได้รับการสนับสนุนเต็มที่ทุกทฤษฎี ต่างมีความคล้ายกันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายมีดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1952, pp. 133-155 อ้างถึงใน เจียมจิตร ศรีฟ้า, 2545, หน้า 12) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาว่า “คนเราต้องการอะไรจากงาน” คำตอบที่พบ คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน และได้แนวคิดว่า ควรจะแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงาน โดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

องค์ประกอบนี้เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงานอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะเกิดหลังจากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ และความท้าทายให้ลงมือทำเพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินการ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ประกอบไปด้วย ผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Inter-personal relations with superior, subordinate, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4 สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงในองค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

องค์ประกอบทั้ง 2 ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้เกิดความสุขในการทำงานเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมา คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงใจทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงานและจากผลการศึกษาของเฮอริชเบิร์ก พบว่า องค์ประกอบ 5 ชนิดแรกที่เป็นปัจจัยจูงใจนั้นมีความสำคัญอย่างมากที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง จากการที่เฮอริชเบิร์กได้สอบถามความเห็นจากกลุ่มตัวอย่างปรากฏว่า องค์ประกอบเหล่านี้เป็นที่ต้องการของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ตั้งแต่ร้อยละ 20 ถึง 41 ส่วนปัจจัยค่าจูงใจนั้นปรากฏว่า มีความสำคัญน้อยต่อการที่จะจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และบางองค์ประกอบมีความสำคัญน้อยมาก

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McGregor's theory

McGregor (1960, pp. 215-217) ได้เสนอสมมติฐานความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของคนในองค์การเป็น 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ไม่ดีไว้ ดังนี้

1. โดยปกติวิสัยแล้วคนไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็จะพยายามหลบหลีกการทำงานทันที
2. เพราะเหตุที่คนมีนิสัยไม่ชอบทำงาน ทุกคนชอบจะถูกบังคับสั่งการ และมีบทลงโทษอันเป็นการจูงใจทางลบไว้ เพื่อให้พวกเขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. คนโดยทั่ว ๆ ไปชอบให้มีผู้แนะนำ ไม่อยากมีความรับผิดชอบ ไม่มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองหรือไม่มีความทะเยอทะยาน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แต่ต้องการความปลอดภัย ความมั่นคงในอาชีพการงาน ชอบทำงานเบา ๆ แต่ได้รับค่าตอบแทนที่สูง

ทฤษฎี Y กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ดีไว้ ดังนี้

1. โดยปกติวิสัยแล้วคนรักที่จะทำงานด้วยความรับผิดชอบ
2. เพราะเหตุที่คนชอบทำงานและมีความรับผิดชอบ จึงควบคุมตนเองให้สามารถทำงานได้สำเร็จการควบคุมภายนอกและการคาดโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความพยายาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม คนจะเกิดการเรียนรู้ การยอมรับ และอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

4. คนจะมีความทะเยอทะยานและสนใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิด ทักษะ เทคนิควิธีการทำงาน ตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นเป็นลำดับ

5. มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับความนึกคิด ความรอบคอบ และความคิดสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาองค์การ

6. ภายใต้สภาพเงื่อนไขของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่นี้ ความสามารถทางสติปัญญา ของบุคคลเป็นสิ่งที่จำเป็น

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X ผู้บริหารจะพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด มีการสั่งการโดยตรง การจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านเงิน และผลประโยชน์อื่น ๆ การใช้ระเบียบและหน้าที่ และคุมคามด้านการลงโทษ ผู้บริหารจะเห็นว่า จุดสำคัญของการจูงใจ คือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการขั้นพื้นฐานเท่านั้น ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่า การสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสมแล้ว คนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง แรงจูงใจ คือ ความรับผิดชอบ ซึ่งมีอยู่ทุกคน ผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้ สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของเขาเองควบคู่กันไป กับการความสำเร็จในเป้าหมายของ องค์การ

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961, pp. 36-62) เป็นนักจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้เสนอแนวคิดว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 ประการ คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) เป็นแรงผลักดันที่ต้องการความสำเร็จ หรือเรียกว่า Need for achievement (nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จจากการวิจัยของแมคเคลแลนด์ (McClelland) พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะ เผชิญกับความล้มเหลว ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation motive) เป็นแรงผลักดันที่ความต้องการความผูกพัน หรือเรียกว่า Needs for affiliation (nAff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบ

สถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) เป็นแรงผลักดันที่ต้องการอำนาจหรือเรียกว่า Needs for power (nPower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เพราะหากทำอะไรได้เหนือกว่าคนอื่นถือเป็นการภาคภูมิใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่น

นอกจากนี้ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961, p. 402) กล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรมของผู้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวไม่พอใจทำสิ่งที่ย่ำ ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตน และทำในสิ่งที่ยากได้สำเร็จทำให้ตนพอใจ

2. เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการระดับต่ำแล้ว ก็จะมีความต้องการระดับสูงขึ้นไป แต่บางครั้งเมื่อความต้องการระดับสูงได้รับการตอบสนองแล้ว ก็อาจจะเกิดความต้องการระดับต่ำอีกครั้งก็ได้

3. ความต้องการแต่ละระดับของมนุษย์มีความเกี่ยวเนื่องกัน และซ้ำซ้อนกันอยู่ แม้ว่าความต้องการระดับหนึ่งระดับใดหายไปแล้ว เกิดความต้องการระดับอื่นเข้ามาแทนที่ แต่ความจริงแล้วความต้องการเหล่านั้น ได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนเท่านั้น ดังนั้น ความต้องการทุกระดับไม่สามารถแยกออกจากกันได้เด็ดขาด

มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งระดับความต้องการออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากความต้องการที่จำเป็นของมนุษย์จากต่ำไปหาสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายจนเป็นที่พอใจแล้ว จะเกิดความต้องการความปลอดภัย เช่น ต้องการได้รับการคุ้มครอง เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับจากสังคม ถ้าไม่ได้รับความพึงพอใจจะเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว ว้าเหว ซึ่งจะสามารถเกิดผลต่อเนื่องไปถึงการปรับตัวที่ไม่ดีในสังคมได้

4. ความต้องการชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงการยอมรับนับถือจากคนอื่น และความต้องการยอมรับนับถือตนเอง เคารพตนเอง

5. ความต้องการความสำเร็จ (Self-actualization needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุด ได้แสดงออกซึ่งทักษะและความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมี และมีอารมณ์ซึ่งแสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนเป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ทฤษฎีทุกทฤษฎีจะว่าด้วยกระบวนการของความรู้สึก ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น ทุกทฤษฎีต่างมีความคล้ายกันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในระดับต่าง ๆ เมื่อความต้องการในระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการในระดับสูงขึ้นไปก็จะเกิดขึ้น และมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการเรื่อยไป

เกษสุดา ต้นซุน (2545, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สภาวะใด ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยพฤติกรรมนั้น ๆ จะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน

ทิพสุดา ลีลาศิริกุล (2545, หน้า 12) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก (2546, หน้า 15) กล่าวว่า ความหมายของแรงจูงใจ (Motive) ในพจนานุกรมทางการศึกษาฉบับภาษาอังกฤษ ได้ให้ความหมายไว้ใกล้เคียงกันหลายฉบับว่า แรงจูงใจ หมายถึง ประสบการณ์จากจิตสำนึก หรือสภาวะจิตใต้สำนึก ที่จะเป็นปัจจัยหรือสาเหตุมากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือให้สังคมเกิดการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้

บุศรา เตียรบรรจง (2546, หน้า 12) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญจิรา ทองนำ (2547, หน้า 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

อาคม วัชโรสง (2547, หน้า 114) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นการสร้างแรงผลักดันให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนตัว เพื่อให้เขามีความตั้งใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ดาฟท์ (Daft, 2000, p. 534) กล่าวถึงแรงจูงใจว่าหมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอก และภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นบุคคลรักษาพฤติกรรม นั้นไว้

กริฟฟิน (Griffin, 1999, p. 484) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ชุดของพลังผลักดันที่เป็น สาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่สนองต่อความต้องการของคน

วรูม (Vroom, 1995, p. 7) ให้ความหมายแรงจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการในการ ควบคุม หรือครอบงำทางเลือกโดยบุคคลหรืออินทรีย์ต่ำสุด (Lower organism) โดยไม่เปิดโอกาสให้เลือก ทางเลือกอื่น ๆ ด้วยความสมัครใจ เช่น เมื่อเราเกิดความรู้สึกหิว เราก็ต้องรับประทานอาหาร เพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกาย ซึ่งไม่มีโอกาสเลือกทางเลือกอื่นแต่อย่างใด

เซอร์มิงตัน (Chemington, 1994, p. 132) มองแรงจูงใจว่า เป็นความเข้มข้น (Intensity) ความมุ่งมั่น (Direction) และความทนฝืนแน่น (Persistence) ของพฤติกรรม ทฤษฎี ด้านแรงจูงใจ ทั้งหมดมุ่งไปสู่วิถีทางในการอธิบายแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ อันสืบเนื่องมาจากแรงจูงใจ เป็นสาเหตุหลัก คูบริน และอิเรแลน (DuBrin & Ireland, 1993, p. 294) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการที่ถูกให้เพื่อขับเคลื่อน และสนับสนุนพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย ในองค์กร

ลูธานส์ (Luthans, 1992, p. 147) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการซึ่งเริ่มต้นจากความรู้สึก ที่ไม่เพียงพอ หรือเติบโตไม่เต็มทางจิตใจที่เรียกกันว่า ความต้องการ ซึ่งเป็นแรงขับที่ก่อให้เกิด การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะบรรลุเป้าหมายอันเป็นสิ่งที่น่าสนใจ นั่นคือ ความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drive) และรางวัล อันเป็นสิ่งล่อใจ (Incentive)

โบลเลส (Bolles, 1967, p. 147) อธิบายว่า แรงจูงใจ คือ ตัวแทน (Agency) หรือปัจจัย (Factor) หรือพลังขับเคลื่อน (Force) ที่ช่วยในอธิบายพฤติกรรม แรงจูงใจเป็นสิ่งก่อให้เกิดพฤติกรรม ในตัวมนุษย์เออินทรีย์ต่าง ๆ

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลพฤติกรรม ความสามารถหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้ตนเอง ได้ตามสิ่งที่คาดหวังหรือบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก โดยมีกระบวนการที่เกิดจากมนุษย์ คนทุกคนมีความต้องการ (Need) ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดง พฤติกรรมออกมา และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองได้ในสิ่งที่ต้องการ

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้น หรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่ง

สิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครุมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายใน ที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่ายที่ถอยปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทนผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

การศึกษาวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตามทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland) โดยมีแนวคิดว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอยู่ 3 ประการ คือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation motive) 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive)

สรุป การใช้อำนาจของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และครูจะเป็นตัวกำหนดให้ผู้บริหารได้วิเคราะห์ในการเลือกใช้อำนาจต่าง ๆ ที่ตนเองมีอยู่อย่างเหมาะสมและยุติธรรม เพื่อก่อให้เกิดความผูกพัน การยินยอมปราศจากแรงต่อต้าน ผู้บริหารที่เลือกใช้อำนาจอย่างเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของครูเกิดความพอใจในการดำเนินงานการบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าตัวแปรที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

เพศ

เพศ การปฏิบัติงานของคนแต่ละคนในองค์การ ย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันไปตามสภาพการทำงาน และเพศ เกณฑ์ความแตกต่างในเรื่องนี้ไม่ได้หมายความว่าเมื่อถือความแตกต่างเรื่องนี้เป็นเกณฑ์ ผู้ที่เป็นเพศชายหรือหญิงก็คิดเหมือนกับบุคคลที่เป็นเพศเดียวกันทั้งหมด และจะต้องคิดต่างไปจากบุคคลเมื่อเป็นเพศตรงข้าม ในความเป็นจริงแล้วไม่ว่าชายหรือหญิงก็อาจคิดเหมือนกันบางเรื่อง และบางเรื่องที่ผู้ชายบางคนอาจคิดเหมือนผู้หญิงบางคนได้เมื่อเทียบฐานะ โดยส่วนรวมแล้ว บุคคลทั้งสองเพศมีฐานะทางวัฒนธรรมและสังคมต่างกัน จึงทำให้มีหลักฐานเชื่อได้ว่า ความคิดเห็นของแต่ละเพศได้แยกเป็นสองฝ่ายในเรื่องใหญ่ ๆ ได้หลายเรื่อง ดังนั้น จึงถือเอาความแตกต่างในเรื่องนี้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างได้ (สวัสดี สุคนธรังษี,

2525, หน้า 150) สอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติศักดิ์ เตื่อโต (2544) ซึ่งได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโปลีเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง พบว่า ครูชายและครูหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและทุกด้านมีความแตกต่างกัน โดยครูหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าครูชายในด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับส่วนปัจจัยที่เพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติสูงกว่าเพศหญิง คือ ด้านการยอมรับนับถือในผลงาน ความก้าวหน้า และด้านนโยบายและการบริหาร ดำรง ศรีอร่าม (2543) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในภาคใต้ พบว่า แรงจูงใจของข้าราชการที่มีเพศต่างกัน ในสภาพการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540, หน้า 147) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิงในโรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการหญิง และไพศาล คณะทอง (2539) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่เพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากแนวคิดและผลงานวิจัยที่กล่าวถึงพอสรุปได้ว่า บุคคลที่เพศต่างกันย่อมมีความรู้สึกนึกคิด มีความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เพศหญิงและเพศชายอาจมีความคิดเห็นเหมือนกันได้ในบางเรื่อง และในบางเรื่องผู้ชายบางคนอาจคิดเหมือนผู้หญิงบางคนได้ แต่เมื่อเทียบฐานะโดยรวมแล้ว ทั้งสองเพศมีฐานะทางวัฒนธรรมและสังคมต่างกันเป็นผลให้ความคิดเห็นของแต่ละเพศแตกต่างกันไปด้วย ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นตัวแปรต้นในการศึกษาครั้งนี้

ประสบการณ์ในการทำงาน

ผู้ประสบการณ์การทำงานทำให้คนมีความรู้ มีทักษะ มีเจตคติ แต่ต้องอาศัยการจัดประสบการณ์ที่ดีพอ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารที่มากกว่าย่อมมีทักษะในการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จได้มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อย ดังที่ นิตยา แสนใจกล้า (2548, หน้า 65) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรัชну พันจิน (2555) ได้ศึกษาการใช้อำนาจ

ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามความคิดเห็น ของครู จำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จะเห็นว่า ตัวแปรที่เกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะส่งผลให้บุคคลมีทักษะ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ประเภทโรงเรียน

ประเภทโรงเรียนในที่นี้ หมายถึง โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ขยายโอกาส และมัธยมศึกษา การศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความมุ่งหมายเพื่อทราบการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามประเภทโรงเรียน ได้แก่

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมแห่งชาติ (เดิม) หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา มีภารกิจปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้ การศึกษากับเด็กตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา 2523 และพระราชบัญญัติคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533)

โรงเรียนขยายโอกาส หมายถึง โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดคณะกรรมการ พื้นฐานและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียน ขยายโอกาสเกิดขึ้นจากโครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งเป็นผลจากการที่รัฐบาลได้มี นโยบายที่จะขยายโอกาสการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้น จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2538 อ้างถึงใน กุลธิดา เนื่องจำนง, 2555) โดยเริ่มเมื่อ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2530 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้กรมสามัญศึกษาดำเนินโครงการขยาย โอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตพื้นที่ชนบทยากจน 38 จังหวัด และเมื่อ วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2530 เห็นชอบในหลักการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานออกไปจนถึงระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น โดยวิธีการไม่บังคับ ต่อมาเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2531 ได้เห็นชอบให้ โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 38 จังหวัด ออกไปให้ครอบคลุม โรงเรียนที่อยู่ในเขตทุรกันดาร และเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2532 เห็นชอบให้ดำเนินการ ตามสาระของรูปแบบ และวิธีการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อจากนั้นเมื่อวันที่ 27 ตุลาคม พ.ศ. 2532 เห็นชอบให้กรมการศึกษานอกโรงเรียนดำเนินงานตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นนอกระบบโรงเรียน ซึ่งเป็นผลให้อัตราการเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50.98 แต่เมื่อเปรียบเทียบกับปัญหาความต้องการ โดยเฉพาะตลาดแรงงาน

มีแนวโน้มความต้องการแรงงานพื้นฐานที่มีระดับความรู้อย่างต่ำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้พิจารณาหายุทธศาสตร์ในการเร่งขยายโอกาสทางการศึกษาไปสู่ส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว และได้มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติดำเนินงานขยายโอกาสทางการศึกษาภายใต้การนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ โดยเปิดทำการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ และมีบุคลากรผู้สอนเพียงพอ จำนวน 119 โรงเรียนทั่วประเทศใน 73 จังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพ) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 เป็นต้นมา ซึ่งการดำเนินการเพื่อตอบสนองนโยบายเร่งรัดการขยายโอกาสทางการศึกษาดังกล่าวเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2533 ที่เห็นชอบในหลักการที่กระทรวงศึกษาธิการ

โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุระหว่าง 12 ถึง 17 ปี ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เป็นพลเมืองดีมีความรู้และทักษะในการทำอาชีพ รักษาและเสริมสร้างสุขภาพตนเองและชุมชนอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาเขาวิปัญญา มีความรู้และทักษะเฉพาะด้านตามศักยภาพ มีความรู้ทั้งในวิชาสามัญและวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สามารถพัฒนาชุมชนของตน ตลอดจนติดตามการเปลี่ยนแปลงของโลกทันควบคู่ไปกับอนุรักษ์และเสริมสร้างศิลปวิทยาการทรัพยากรและของชาติ (พัฒนาการด้านการศึกษาไทยในสมัยรัชกาลที่ 9)

สรุปได้ว่า การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เป็นการศึกษาหลังระดับประถมศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ทั้งวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัย ความต้องการ ความสนใจ และความถนัด เพื่อให้บุคคลเข้าใจ และรู้จักเลือกอาชีพที่เป็นประโยชน์

ขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดขนาดโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อการบริหารงานด้านคุณภาพการศึกษาไว้ 3 ขนาดด้วยกัน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เป็นตัวแปรสำคัญควรนำมาศึกษาตัวแปรหนึ่ง เนื่องจากขนาดขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ขนาดองค์กรขึ้นกับโครงสร้างขององค์กร และสายการบังคับบัญชา และสายการบังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารขนาดองค์กรขึ้นอยู่กับโครงสร้างขององค์กร และสายการบังคับบัญชา และสายการบังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารในการตัดสินใจสั่งการของการบริหาร

งานบุคคลที่อยู่ต่างระดับกัน ดังนั้น ขนาดขององค์กรจึงมีความเกี่ยวข้องในการทำงานภายใน องค์กรนั้นให้ประสบความสำเร็จ เพราะในองค์กรขนาดเล็กหรือในโรงเรียนขนาดเล็กมีสาย การบังคับบัญชาที่สั้นกว่าองค์กรขนาดใหญ่หรือโรงเรียนขนาดใหญ่ และการดำเนินงาน การบริหาร ในองค์กรขนาดใหญ่ หรือ โรงเรียนส่วนใหญ่จะมีความสับสน และซับซ้อนมากกว่าในองค์กร ขนาดเล็ก หรือ โรงเรียนขนาดเล็ก ย่อมทำให้ผู้บริหารมีการใช้อำนาจที่แตกต่างกันในสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมบูรณ์ นนท์สกุล (2536) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า การใช้ พลังอำนาจจากรากฐานต่าง ๆ ของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดกลางอยู่ในระดับสูง สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กกับผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ อยู่ในระดับปานกลางแตกต่างกัน (ธงชัย สนิตวิงษ์, 2535, หน้า 194) องค์กรขนาดใหญ่ การแบ่งงานอาจมีการแบ่งแยกประเภทของงานได้หลายประเภท เนื่องจากมีบุคลากรและผู้ที่มีความรู้ความสามารถในลักษณะเดียวกัน โรงเรียนก็เป็นองค์กร ประเภทหนึ่งที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาถ้าโรงเรียนขนาดใหญ่ประเภทงานทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่ที่จะมากกว่าโรงเรียนเล็ก ในทางตรงกันข้าม โรงเรียนขนาดเล็กเนื่องจากมีครูจำนวนน้อยมี โอกาสรู้จักกันคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ จึงทำให้มีความรู้สึกเป็นกันเอง และมีความร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขวัญในการทำงานดี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของพานิช วิเชียรวรรณ (2537) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษากับขวัญของ บุคลากรในโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ทำให้มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับขวัญของบุคลากรใน โรงเรียนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ทางบวก ทั้งในส่วนรวมและรายฐานอำนาจ นอกจากนี้ อุษา ช่างหล่อ (2544) ได้ศึกษาการใช้ อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มี ขนาดแตกต่างกันมีการใช้อำนาจแตกต่างกัน จากผลการศึกษาดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ขนาดโรงเรียน มีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารผู้วิจัยจึงสนใจ และนำตัวแปรขนาดโรงเรียน มาศึกษาในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วิไล ลำสิงห์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด จดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

ครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยรวมและด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความต้องการดำรงชีวิต และความต้องการความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับค่อนข้างสูง

ศิริพร จันทศรี (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 356 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบ 3 ขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงและต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ระหว่างกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงกับปานกลาง สูงกับต่ำ และปานกลางกับต่ำ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ 3) ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสามด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง

กับคำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่โรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตน อยู่ในระดับปานกลางกับคำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสงค์ ภาเรือง (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่าง 203 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานครูเทศบาลที่มีตำแหน่งต่างกัน เพศต่างกัน อายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

รัชนก คำวัจนัง (2551, หน้า 63-71) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ อำนาจการบังคับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผลตอบแทน ความคาดหวัง และวิธีการตั้งจุดมุ่งหมาย ตามลำดับ เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านอำนาจการบังคับมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูเพศหญิงมีความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการครูเพศชาย ส่วนข้าราชการครูที่สังกัดขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นอำนาจการใช้รางวัล และอำนาจอ้างอิง ที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความคาดหวังมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูเพศชาย มีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการครูเพศหญิง ส่วนข้าราชการครูที่สังกัดขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ปราณี บรรณสาร (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงั่วเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงั่ว เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

ณัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ วัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะของเนื่องาน ด้านสถานะทางสังคม ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านเงื่อนไขการงาน และด้านความดีความชอบ พนักงานมีแรงจูงใจในการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นวลจันทร์ บุญประสิทธิ์ (2552) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจเชิงสัมพันธ์ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจข่าวสาร ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจการบังคับ โดยการเปรียบเทียบการใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กันธอร กุลบุตรดี (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเกาะจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 2 จำแนกตามภูมิลำเนา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่ระยะทางในการเดินทาง แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จรรยา นิลทรัพย์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 การศึกษามีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ใน ระดับสูง เมื่อเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความต้องการสัมพันธภาพ ความต้องการดำรงชีพ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าความต้องการด้านการดำรงชีพ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นัทพงษ์ ดัดลวยวัตร (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สายผู้สอนในอำเภอรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภอรัญประเทศ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภอรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นตัวแปร ในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในบทที่ 1

จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภอรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

ผ่องพิศ รักษาธรรม (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เทพพร อินทร์อ่อน (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นัญจรงค์ เกลิมพงษ์ (2553, หน้า 91) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดการเรียนการสอนช่วงชั้นที่ 1-2 กับช่วงชั้นที่ 1-3 กับช่วงชั้นที่ 3-4 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กุลธิดา เนื่องจางค์ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 พบว่า 1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจาก

มากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง อำนาจอ้างอิง อำนาจข่าวสาร อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการบังคับ และอำนาจเชี่ยวชาญ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการ ดำรงชีวิต 3) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

บุญรัตน์ แก้วเพชร (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามเพศและศาสนา โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กฤติยา พิภพทอง (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มบางละมุง 3 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทโรงเรียนและขนาด โรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทโรงเรียนและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชาลบุรี เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ขวัญเรือน บุญยม (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 พบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฬารัตน์ คำเสมอ (2556) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง ด้านอำนาจอ้างอิง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจการบังคับ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยรับรู้การใช้อำนาจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์มาก และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นิศารัตน์ ฤทธิแสนตอ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชาลบุรี เขต 3 พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจการให้รางวัล อยู่ในระดับปานกลาง 2) แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชาลบุรี เขต 3 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชาลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และ ประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และ ประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับสูง

อรสา อยู่ในศีล (2556) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจการบังคับ ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านอำนาจการบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารเพศหญิงมีการใช้อำนาจการบังคับมากกว่าผู้บริหารเพศชาย และผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรพรรณ อุทัยศรี (2556, หน้า 61) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตคุณภาพที่ 11 อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตคุณภาพที่ 11 อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตคุณภาพที่ 11 อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามภูมิฐานะและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อรุชา ดิยะเพ็ญ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า 1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจพึงพา ด้านอำนาจ

ข่าวสาร ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจตามกฎหมาย 2) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความยอมรับนับถือด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 3) การเปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น จำแนกตามสถานภาพ ด้านอำนาจบังคับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับมาก

อภิญาลักษณ์ คนชม (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในกลุ่มอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต

งานวิจัยต่างประเทศ

เซตตี (Shetty, 1978 อ้างถึงใน อรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์, 2549) ได้ศึกษาการใช้อำนาจตามหลักการแบ่งของเฟรเนต และราเวน ได้สรุปผล คือ ประเภทอำนาจที่มีการใช้และปฏิบัติตามกันมาก

เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจโดยตำแหน่งหรืออำนาจของผู้บริหาร มีข้อสรุป ดังนี้

1. ผู้บริหารเผด็จการมักจะเน้นการใช้อำนาจอันชอบธรรมหรืออำนาจโดยตำแหน่ง เพื่อให้บรรลุพฤติกรรมการบริหารมากกว่าจะพึ่งอำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจอ้างอิงที่ตนมีอยู่
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่กลัวการลงโทษและมุ่งหวังรางวัล มักพึ่งและพอใจกับการใช้อำนาจโดยตำแหน่งและอำนาจการให้ค่าของผู้บริหาร

3. ในองค์กรที่มีการกระจายอำนาจในรูปแบบคณะกรรมการ ผู้บริหารโครงการ ซึ่งไม่มีอำนาจโดยตำแหน่งจะพึ่งพิงบุคลิกลักษณะการสร้างบารมีความสามารถในการจูงใจ และการปรึกษาหารือ เพื่อให้ร่วมงานปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ชาร์ปลิน (Sharplin, 1978, p. 7436-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพของฐานพลังอำนาจ พบว่า ฐานพลังอำนาจที่ทำให้พนักงานเชื่อฟังและปฏิบัติตามมากที่สุด คือ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ รองลงมา คือ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจการให้รางวัล และพลังอำนาจการบังคับ ตามลำดับ

กเซนสกี (Kshensky, 1990) เชื่อว่า การใช้อำนาจในทางที่ดีจะช่วยให้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ นอกจากนี้ การใช้อำนาจที่ดียังช่วยสร้างประสิทธิภาพให้แก่โรงเรียนอีกด้วย เขาจึงทำการวิจัยโดยเลือกศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางของนครนิวยอร์ก จำนวน 34 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูใหญ่ 34 คน ผู้ช่วยครู 113 คน และครู 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง 2) แบบประเมินพฤติกรรมของผู้บริหารในเรื่อง การใช้พฤติกรรมบังคับ การใช้อำนาจหน้าที่ และการใช้อิทธิพลอื่น ๆ 3) แบบสำรวจความต้องการพื้นฐานของโรงเรียนในเรื่องวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน ภาวะผู้นำบรรยากาศในโรงเรียน การสื่อสารระหว่างครู การสื่อสารกับผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของครู ผลการวิเคราะห์ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารใช้ทั้งอำนาจหน้าที่ และอิทธิพลในการบริหารโรงเรียน ครูใหญ่ที่เป็นผู้นำอย่างแท้จริงจะใช้อำนาจอย่างชาญฉลาดและเหมาะสมกับสถานการณ์เสมอ

เฮร์เซย์ (Hersey, 1993, pp. 566-570) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อำนาจสถานการณ์และอำนาจประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารในสถานการณ์ปกติ และสถานการณ์วิกฤต พบว่า ในสถานการณ์ปกติผู้บริหารใช้ประเภทอำนาจร่วมปรึกษาหารือและอำนาจอ้างอิงมากกว่า ในสถานการณ์วิกฤต สำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงจะใช้อำนาจ โดยตำแหน่ง ในสถานการณ์วิกฤตมากกว่าสถานการณ์ปกติ และใช้อำนาจร่วมปรึกษาหารือในสถานการณ์ปกติ

มากกว่าในสถานการณ์วิกฤต ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงจะใช้อำนาจอ้างอิง อำนาจ
ความเชี่ยวชาญระดับสูงและอำนาจสู่เบื้องบนมากยิ่งขึ้น เป็นลำดับ

ดันน์ (Dunn, 1972) ได้ศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ
ในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ลักษณะของงาน การเลื่อนขั้น เพื่อนร่วมงาน และการบริหารงาน

กู๊ดสัน (Goodson, 1985) ได้วิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์
และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสก้า พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ อาจารย์ที่มีอายุน้อย
จะให้คะแนนแรงจูงใจด้านการเงินมีความสำคัญกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ในโรงเรียน อาจารย์ที่มีเงินเดือนสูง
มีแรงจูงใจมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือน

เรททเมเยอร์ (Retthmeyor, 1976 อ้างถึงใน อรรพรรณ ตั้งจิตพิทักษ์, 2549) ได้ทำการวิจัย
เรื่อง แรงจูงใจในงานของอาจารย์ในสถาบันช่างตามทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก ผลการวิจัยพบว่า
ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนสำคัญต่อการเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน
ความมั่นคงในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจใน
การทำงานสูง เพราะอาจารย์รู้สึกมีความสัมฤทธิ์ผล ความก้าวหน้าในการทำงานและมีความสัมพันธ์
ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ส่วนแรงจูงใจที่สำคัญในการสรรหาบุคลากรของสถาบัน คือ ความมั่นคง
ความไม่พอในงาน

โอเพนโชว์ (Openshow, 1980 อ้างถึงใน อรรพรรณ ตั้งจิตพิทักษ์, 2549) ได้ทำการวิจัย
เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา: การประยุกต์
ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์ก ผลการวิจัยพบว่า ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์ก
คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ต่างก็เป็นองค์ประกอบขั้นต้นสำหรับความพึงพอใจในงาน แต่ปัจจัย
ค้ำจุนเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจได้ทั้งสิ้น ส่วนในด้านการเปรียบเทียบ
ความพึงพอใจนั้น ผู้บริหารมีความพึงพอใจในงานมากกว่าอาจารย์ในทุก ๆ ด้าน

มาทาเฮรี (Matahery, 1985, p. 2716-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน
ของอาจารย์ในอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด ได้แก่
สถานะของอาชีพ โอกาสก้าวหน้า และเงินเดือน ตัวแปรต้น ด้านชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลา
ทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

กู๊ดสัน (Goodson, 1985, p. 3543-A) ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านชีวสังคมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ
ต่อแรงจูงใจทั้งจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัย
ที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุดเช่นเดียวกัน แต่ผลการวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัย

พิคาร์ด (Picard, 1986, p. 1143-A อ้างถึงใน อรุษา ดิยะเพ็ช, 2556) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ
แรงจูงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสก้า พบว่า อายุ

มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอาจารย์ที่มีอายุน้อย จะให้คะแนนแรงจูงใจด้านการเงิน มีความสำคัญกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนอาจารย์ที่มีเงินเดือนสูง มีแรงจูงใจภายในมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ

โอโกมากะ (Ogomaka, 1986, p. 3563-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน การได้รับการตอบสนองการสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ลักษณะของงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัย และเงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้า และแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

เรย์ (Ray, 1987, p. 24-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยของครู โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในเมืองหลวง พบว่า การประสบความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นกับกลุ่มเพื่อน ผู้ปกครอง มีผลในทางบวกกับแรงจูงใจเงินเดือนความมั่นคงในงาน เป็นทั้งทางบวกและทางลบ แรงจูงใจขึ้นอยู่กับแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ลักษณะงาน

เรนเดลล์ (Randall, 1987, p. 21-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของหัวหน้างาน ในการปฏิบัติโครงการศึกษาครู ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน การทำงานตามความสามารถ ได้รับงานที่ท้าทาย และการยอมรับนับถือ ความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบาย เพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ของผู้บริหาร เงื่อนไขของงาน

อดัม (Adam, 1975, p. 3428-A) ได้ศึกษาเรื่อง โครงสร้างของการควบคุมองค์การ และฐานพลังอำนาจของแผนกวิชาการของมหาวิทยาลัย และความสัมพันธ์กับพึงพอใจในงาน และผลงานทางวิชาชีพอาจารย์ พบว่า การควบคุมในระดับสูงของแผนกและระหว่างบุคคลที่มาจากคณบดี (Deans) คณะกรรมการบริหาร (Chairman) และอาจารย์ (Faculty) ซึ่งโครงสร้างของการควบคุมแตกต่างกันไปตามชนิดของงาน ถ้าเป็นการควบคุมเกี่ยวกับการสอนและการวิจัยหรือการวางวัตถุประสงค์ หรือโครงการแผนกวิชาจะมีโครงสร้างการควบคุมเป็นแบบประชาธิปไตย ถ้าเป็นการควบคุมมหาวิทยาลัย กิจกรรมการบริหารชุมนุมด้านการเงิน การประเมินผล หรือการเลื่อนขั้น การควบคุมจะมีโครงสร้างแบบคณาธิปไตย (Polyarchically) ทั้งคณบดีและคณะกรรมการบริหารควบคุมบุคคลอื่น โดยใช้ฐานพลังอำนาจเชี่ยวชาญและพลังอำนาจตามกฎหมายมากที่สุด ใช้อำนาจ

อ้างอิงปานกลาง ส่วนพลังอำนาจการให้รางวัลและพลังอำนาจการควบคุมใช้น้อยที่สุด ความพอใจในงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับการควบคุมและฐานพลังอำนาจ โดยพลังอำนาจความเชี่ยวชาญและพลังอำนาจอ้างอิงมีความสัมพันธ์กับความพอใจ

เนทเมเยอร์ (Natemeyer, 1975, p. 3436-A อ้างถึงใน อรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์, 2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสืบสานเชิงประจักษ์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับพลังอำนาจของผู้นำกับการกระทำ และความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ผู้นำที่ใช้วิธีการให้เงินหรือสิ่งตอบแทนในการควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ส่วนผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่ใช้พลังอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่ใช้พลังอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญและพลังอำนาจอ้างอิง มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนพลังอำนาจการให้รางวัลพลังอำนาจการบังคับและพลังอำนาจตามกฎหมายของผู้นำ มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

ริงโรส (Ringrose, 1977, p. 59-A อ้างถึงใน อรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์, 2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูกับฐานอำนาจครูใหญ่ ระบบการบริหารในโรงเรียน และบุคลิกลักษณะของครูใหญ่ พบว่า เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ฐานนิยม (Mode) แล้ว ฐานพลังอำนาจครูใหญ่ที่ครูยอมรับ คือ พลังอำนาจที่ครูใหญ่ใช้มากที่สุด คือ ฐานพลังอำนาจความเชี่ยวชาญและพลังอำนาจการบังคับ ตามลำดับ รองลงมา คือ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจการให้รางวัล

ซัลลิแวน (Sullivan, 1981 อ้างถึงใน อรุษา ดิยะเพ็ญ, 2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ประเภทอำนาจของอาจารย์ใหญ่ใน โรงเรียนประถมศึกษาและระดับความเป็นอิสระของการบริหารแบบมีส่วนร่วมพบว่า

1. อาจารย์ใหญ่มีแนวโน้มที่จะใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจอ้างอิงมากที่สุด
2. อาจารย์ใหญ่ที่ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิง มีความเป็นอิสระในระดับสูง มักจะยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. อาจารย์ใหญ่ที่มีความรู้และได้รับการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะคิดว่าตนเป็นผู้มีอำนาจที่จะตัดสินใจด้วยความราบรื่น แต่ก็ควรจำกัดการมีส่วนร่วมไว้สำหรับเรื่องที่สำคัญบางประการ

สตาโชวิช (Stachowich, 1982 อ้างถึงใน อรุชา ดิยะเพ็ญ, 2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูการศึกษาพิเศษกับอำนาจของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา และผู้ประสานงานการศึกษากับระบบการบริหารภายในโรงเรียน พบว่า ประเภทของฐานอำนาจ ที่อาจารย์ใหญ่และผู้ประสานงานให้ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสนับสนุนระบบบริหารโรงเรียน ครูมีความเห็นว่า การใช้อำนาจของอาจารย์ใหญ่เป็นสิ่งที่มีความกระทบต่อการบริหารงานอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นผลต่อรูปแบบของภาวะผู้นำ การสร้างกลุ่มทำงาน บรรยากาศในองค์กรและการสื่อสาร การใช้อำนาจของผู้ประสานงานการศึกษาก็มีผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนเช่นเดียวกัน อาจารย์ใหญ่และผู้ประสานงานการศึกษาใช้อำนาจความเชี่ยวชาญมากกว่าอำนาจตามกฎหมาย

โคเปส (Copes, 1982 อ้างถึงใน อรุชา ดิยะเพ็ญ, 2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูถึงมูลฐานอำนาจของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา กับระบบบริหารในโรงเรียน พบว่า มูลฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญกับมูลฐานอำนาจอันชอบธรรม เป็นมูลฐานอำนาจที่ใช้กันมากของครูใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองครูใหญ่ใช้มูลฐานอำนาจอันชอบธรรม ทำให้ระเบียบบริหารของโรงเรียน มีประสิทธิภาพมากที่สุด แต่โรงเรียนมัธยมศึกษาชานเมือง มูลฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญทำให้ระบบบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

เคลเมนต์ (Clements, 1983, p. 2567-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) กับองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค่าจูง) กับความพึงพอใจในงานเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชนแมสซาชูเซต การวิจัยครั้งนี้ว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่ว ๆ ไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับ อย่างมีนัยสำคัญ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร คือ วุฒิ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทโรงเรียนนอกจากนี้ยังมีตัวแปรอื่น ที่มีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจ ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ บุคลิกภาพ คุณสมบัติส่วนตัว อันเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ

จากผลการศึกษาดังกล่าวพอจะสรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง การที่บุคคล มีแรงจูงใจจะทำให้เกิดผลงานดี การใช้อำนาจในด้านที่เหมาะสมกับสถานการณ์ โอกาส เวลา จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษายิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยดำเนินการ ตามลำดับ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 750 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มประชากร โดยกำหนดประชากรกับขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-608) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยกำหนดขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์แบ่งชั้น ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามขนาดขนาดโรงเรียน

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	120	41
ขนาดกลาง	138	47
ขนาดใหญ่	220	74
ขนาดใหญ่พิเศษ	272	92
รวม	750	254

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเป็นเกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ และลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยอาศัยแนวคิดของเฟรน และราเวน (French & Raven, 1959, p. 182) 5 ด้าน จำนวน 34 ข้อ ดังนี้ ด้านอำนาจในการให้รางวัล จำนวน 7 ข้อ ด้านอำนาจการบังคับ จำนวน 4 ข้อ ด้านอำนาจกฎหมาย จำนวน 5 ข้อ ด้านอำนาจอ้างอิง จำนวน 5 ข้อ และด้านอำนาจเชี่ยวชาญ จำนวน 14 ข้อ เป็นของมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของเบส และคานัน (Best & Kahn, 1993, p. 247) โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) จำนวน 8 ข้อ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation motive) จำนวน 8 ข้อ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) จำนวน 8 ข้อ ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของเบส และคานัน (Best & Kahn, 1993, p. 247) โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

2. กำหนดขอบเขตตัวแปรที่ต้องการวัด โดยแบ่งเป็นความเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

2.1 การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยการใช้ 5 ด้าน ได้แก่

- 2.1.1 อำนาจให้รางวัล
- 2.1.2 อำนาจบังคับ
- 2.1.3 อำนาจตามกฎหมาย
- 2.1.4 อำนาจอ้างอิง
- 2.1.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

- 2.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive)
- 2.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation motive)
- 2.2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive)

3. เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวคิดของเบส และคาห์น (Best & Kahn, 1993, p. 247)

โดยกำหนดระดับความมากน้อยของการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และกำหนดระดับความมากน้อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน

ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการหาความเที่ยงตรง (Content validity) การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Content validity) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข แล้วนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว

ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง ความถูกต้องตามนิยามศัพท์เฉพาะ และความเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

- | | | |
|-----|---|--|
| 1.1 | ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่น | อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.2 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก | อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.3 | ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู | อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.4 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ | อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.5 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวัสดิ์ | อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |

แล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้าย

2. การทดสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ระหว่างคะแนนเฉลี่ยรายข้อกับคะแนนเฉลี่ยรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน (Item-total correlation) ค่าสหสัมพันธ์ (r) โดยมีอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ระหว่าง .54-.85 และมีอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ระหว่าง .42-.74

2.2 นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี .93 และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี .93

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย และนำไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปขอความร่วมมือและอนุเคราะห์จากกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ขอนหนังสือนำส่งแบบสอบถามจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ถึงผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนำส่งกลุ่มตัวอย่าง

1.3 เก็บแบบสอบถามคืนโดยขอความกรุณาให้ครูปฏิบัติการสอนส่งแบบสอบถามที่ผู้บริหารโรงเรียน และขอความกรุณาให้ผู้บริหารโรงเรียนนำส่งกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแล้วผู้วิจัยจะไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

2. การจัดกระทำข้อมูล

2.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามน้ำหนักที่ได้กำหนดไว้

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ด้วยการคำนวณทางเครื่องคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาแยกวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริการงานของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ และขนาดโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1967) โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน 5 ระดับ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด นำมาเทียบกับเกณฑ์โดยกำหนดเกณฑ์และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24)

1.00-1.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.51-2.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย

2.51-3.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

3.51-4.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก

4.51-5.00 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความต้องการดำรงชีวิต จำนวน 8 ข้อ ความต้องการความสัมพันธ์ จำนวน 8 ข้อ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า จำนวน 8 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของเบส และคาห์น (Best & Kahn, 1993, p. 247) โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การแปลผลแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนของครูปฏิบัติการสอน (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแสง, 2535, หน้า 23-24) ดังนี้

1.00-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนแปลผลระดับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ใช้หลักเกณฑ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2535, หน้า 153) ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า $\pm .20$ ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง $\pm .21$ ถึง $\pm .40$ ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง $\pm .41$ ถึง $\pm .60$ ถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง $\pm .61$ ถึง $\pm .80$ ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ $\pm .81$ ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์อิทธิพลของการใช้อำนาจของผู้บริหารต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยสถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ความเห็นของครูต่อการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีสูตร ดังนี้

2. เปรียบเทียบความแตกต่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยค่าทางสถิติ (t -test) และจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประเภทโรงเรียน ใช้การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจบริหารงานของครูโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple correlation)

4. การวิเคราะห์การรับรู้ของครูต่อการใช้อำนาจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบที (t -distribution)
F	แทน การแจกแจงแบบ (F -distribution)
p	แทน ค่าความน่าจะเป็น
SS	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum squares)
MS	แทน ค่าความแปรปรวน (Mean squares)
df	แทน ระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5
r	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
S	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E._b$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
X	แทน การใช้อำนาจของผู้บริหาร
X_j	แทน อำนาจการให้รางวัล

X_2	แทน อำนาจบังคับ
X_3	แทน อำนาจตามกฎหมาย
X_4	แทน อำนาจอ้างอิง
X_5	แทน อำนาจความเชี่ยวชาญ
Y	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
\hat{Y}	แทน สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ สถานภาพทั่วไปของครู จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงานของครู ขนาดของโรงเรียน และประเภทโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ และเพศประสบการณ์ในการทำงานของครู ขนาดของโรงเรียน และประเภทโรงเรียน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ และเพศประสบการณ์ในการทำงานของครู ขนาดของโรงเรียน และประเภทโรงเรียน

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจบริหารงานของครู โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์การรับรู้ของครูต่อการใช้อำนาจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ สถานภาพทั่วไปของครู จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงานของครู ขนาดของโรงเรียน และประเภทโรงเรียน

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน

สถานภาพทั่วไปของครู	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	60	23.62
1.2 หญิง	194	76.38
รวม	254	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงานของครู		
2.1 ประสบการณ์น้อย	178	70.08
2.2 ประสบการณ์มาก	76	29.92
รวม	254	100.00
3. ขนาดของโรงเรียน		
3.1 ขนาดเล็ก	41	16.15
3.2 ขนาดกลาง	47	18.50
3.3 ขนาดใหญ่	74	29.13
3.4 ขนาดใหญ่พิเศษ	92	36.22
รวม	254	100.00
4. ประเภทโรงเรียน		
4.1 ประถมศึกษา	74	29.14
4.2 ขยายโอกาส	117	46.06
4.3 มัธยมศึกษา	63	24.80
รวม	254	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า สถานภาพทั่วไปของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี จำแนกตามเพศ เพศชาย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 23.62 และเพศหญิง จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 76.38 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู ประสบการณ์น้อย จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 70.08 และประสบการณ์มาก จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 29.29 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ขนาดเล็ก มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.15 ขนาดกลาง 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ขนาดใหญ่ มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 29.13 และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 26.22 และจำแนกตามประเภทโรงเรียน ประถมศึกษา จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 29.14 ขยายโอกาส จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 46.06 และมัธยมศึกษา จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี

การวิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี ผลตามตารางที่ 3-8

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน

การใช้อำนาจของผู้บริหาร	<i>n</i> = 254			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. อำนาจการให้รางวัล	3.85	.51	มาก	5
2. อำนาจบังคับ	3.94	.65	มาก	2
3. อำนาจตามกฎหมาย	3.91	.44	มาก	3
4. อำนาจอ้างอิง	3.96	.53	มาก	1
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ	3.90	.46	มาก	4
รวม	3.90	.51	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการให้รางวัล ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจการให้รางวัล

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจการให้รางวัล	n = 254			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	3.74	.78	มาก	7
2. การจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลในการทำ ความดีแก่ครูตามโอกาส	3.94	.74	มาก	2
3. การให้รางวัลในการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	3.87	.77	มาก	3
4. การสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง	4.05	.66	มาก	1
5. มีเหตุผลเหมาะสมในการให้อภัยในกรณีที่ทำงานผิดพลาด	3.75	.63	มาก	5
6. การมอบหมายงานที่สำคัญให้บุคลากรตามความเหมาะสม	3.74	.72	มาก	6
7. การมอบหมายงานที่สำคัญให้บุคลากรตามความถนัด	3.85	.69	มาก	4
รวม	3.85	.51	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง การจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลในการทำความดีแก่ครูตามโอกาส และการให้รางวัลในการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจการบังคับ

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจการบังคับ	n = 254			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การกำหนดกฎเกณฑ์ให้ปฏิบัติงานอย่างเคร่งเครียด	4.02	.73	มาก	3
2. การควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างทันเวลา	4.11	.71	มาก	1
3. การออกระเบียบให้ครูปฏิบัติอย่างเข้มงวด	4.07	.77	มาก	2
4. การตำหนิครูที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่มีการลงโทษ ตามระเบียบอย่างเหมาะสม	3.60	.95	มาก	5
5. การว่ากล่าว ตักเตือนในที่ประชุม	3.89	.85	มาก	4
รวม	3.94	.65	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจบังคับ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างทันเวลา การออกระเบียบให้ครูปฏิบัติอย่างเข้มงวด และการกำหนดกฎเกณฑ์ให้ปฏิบัติงานอย่างเคร่งเครียดตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การตำหนิครูที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่มีการลงโทษตามระเบียบอย่างเหมาะสม

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจตามกฎหมาย

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจตามกฎหมาย	n = 254			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การติดตามการปฏิบัติงานตามหน้าที่	3.91	.72	มาก	3
2. การสั่งงานตามขั้นตอนตามสายงานบังคับบัญชา	3.86	.77	มาก	5
3. การสั่งงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.90	.71	มาก	4
4. การพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่วางไว้	3.96	.51	มาก	1
5. การมอบหมายให้ครูรับผิดชอบตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.94	.57	มาก	2
รวม	3.91	.44	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ การมอบหมายให้ครูรับผิดชอบตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และการติดตาม การปฏิบัติงานตามหน้าที่ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การสั่งงานตามขั้นตอนตามสายงานบังคับบัญชา

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจอ้างอิง

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจอ้างอิง	n = 254			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.01	.74	มาก	2
2. การให้ความยุติธรรมและเสมอภาค	3.86	.71	มาก	5
3. การให้เกียรติและเคารพในความคิดเห็นของครู	3.88	.75	มาก	4
4. การมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ	4.14	.70	มาก	1
5. การทักทายเป็นปราชัยอย่างเป็นกันเองกับครู	3.91	.73	มาก	3
รวม	3.96	.53	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และการทักทายเป็นกันเองกับครู ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การให้ความยุติธรรมและเสมอภาค

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน	n = 254			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.04	.74	มาก	1
2. ความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.02	.69	มาก	2
3. ความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	3.94	.75	มาก	5
4. ความสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.87	.69	มาก	6
5. มีทักษะในการบริหารทางด้านวิชาการและหลักสูตร	3.85	.66	มาก	9
6. มีทักษะในการบริหารทางด้านบุคลากร	3.80	.65	มาก	11
7. มีทักษะในการบริหารทางการเงินและธุรการ	3.86	.70	มาก	8
8. มีทักษะทางด้านสัมพันธ์กับชุมชน	3.94	.72	มาก	4
9. มีทักษะในการบริหารประชาสัมพันธ์	3.86	.62	มาก	7
10. มีทักษะในการบริหารด้านเทคโนโลยี	3.82	.67	มาก	10
11. มีทักษะในการบริหารทางด้านอาคารสถานที่	4.01	.63	มาก	3
12. ความสามารถในการเสนอแนะและแนะนำการทำวิจัย	3.75	.63	มาก	12
รวม	3.90	.46	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีทักษะในการบริหารทางด้านอาคารสถานที่ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความสามารถในการเสนอแนะ และแนะนำการทำวิจัย

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ และเพศประสบการณ์ในการทำงานของครู ขนาดของโรงเรียน และประเภทโรงเรียน

ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ และเพศประสบการณ์ในการทำงานของครู ขนาดของโรงเรียน และประเภทโรงเรียน ตามตารางที่ 9-14

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

การใช้อำนาจของผู้บริหาร	เพศชาย				เพศหญิง			
	<i>n</i> = 60		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 194		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>			\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านอำนาจการให้รางวัล	3.85	.52	มาก	3	3.85	.52	มาก	5
2. ด้านอำนาจบังคับ	3.84	.62	มาก	4	3.97	.64	มาก	1
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย	3.86	.60	มาก	2	3.93	.56	มาก	3
4. ด้านอำนาจอ้างอิง	4.01	.63	มาก	1	3.95	.60	มาก	2
5. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	3.83	.59	มาก	5	3.91	.49	มาก	4
รวม	3.87	.53	มาก		3.92	.47	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

เพศชาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจบังคับ และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ

เพศหญิง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการให้รางวัล ตามลำดับ

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ชลบุรี จำแนกตามเพศ

การใช้อำนาจ ของผู้บริหารโรงเรียน	เพศชาย		เพศหญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 60		<i>n</i> = 194			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านอำนาจการให้รางวัล	3.85	.52	3.85	.52	.07	.94
2. ด้านอำนาจบังคับ	3.84	.62	3.97	.64	-1.31	.19
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย	3.86	.60	3.93	.56	-.90	.37
4. ด้านอำนาจอ้างอิง	4.01	.63	3.95	.60	.71	.48
5. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	3.83	.59	3.91	.49	-.97	.33
รวม	3.87	.53	3.92	.47	-.66	.54

จากตารางที่ 10 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงานของครู

การใช้อำนาจ ของผู้บริหารโรงเรียน	ประสบการณ์น้อย		ประสบการณ์มาก		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 178		<i>n</i> = 76			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านอำนาจการให้รางวัล	3.78	.51	มาก	5	4.00	.50
2. ด้านอำนาจบังคับ	3.88	.64	มาก	2	4.06	.61
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย	3.85	.55	มาก	3	4.07	.57
4. ด้านอำนาจอ้างอิง	3.89	.59	มาก	1	4.14	.63
5. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	3.83	.51	มาก	4	4.05	.50
รวม	3.84	.47	มาก		4.06	.49

จากตารางที่ 11 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู

ประสบการณ์น้อย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจาก มากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจ การให้รางวัล และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ

ประสบการณ์มาก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ย มากไปน้อยอันดับแรก ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการให้รางวัล ตามลำดับ

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู

การใช้อำนาจ ของผู้บริหารโรงเรียน	ประสบการณ์น้อย		ประสบการณ์มาก		t	p
	n = 178		n = 76			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านอำนาจการให้รางวัล	3.78	.51	4.00	.50	-3.20*	.00
2. ด้านอำนาจบังคับ	3.88	.64	4.06	.61	-2.04*	.04
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย	3.85	.55	4.07	.57	-2.87*	.00
4. ด้านอำนาจอ้างอิง	3.89	.59	4.14	.63	-3.10*	.00
5. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	3.83	.51	4.05	.50	-3.19*	.00
รวม	3.84	.47	4.06	.49	-3.35*	.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 12 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน	โรงเรียนขนาดเล็ก				โรงเรียนขนาดกลาง				โรงเรียนขนาดใหญ่				โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ			
	<i>n</i> = 41		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 47		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 74		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 92		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>			\bar{X}	<i>SD</i>			\bar{X}	<i>SD</i>			\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านอำนาจการให้รางวัล	3.53	.47	มาก	4	3.73	.52	มาก	4	3.98	.47	มาก	5	3.95	.50	มาก	3
2. ด้านอำนาจบังคับ	3.52	.68	มาก	5	3.73	.56	มาก	5	4.10	.54	มาก	2	4.10	.62	มาก	1
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย	3.65	.61	มาก	3	3.89	.59	มาก	1	4.08	.48	มาก	3	3.91	.55	มาก	4
4. ด้านอำนาจอ้างอิง	3.65	.52	มาก	2	3.86	.58	มาก	2	4.15	.61	มาก	1	4.00	.60	มาก	2
5. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	3.65	.48	มาก	1	3.83	.49	มาก	3	4.08	.50	มาก	4	3.89	.51	มาก	5
รวม	3.60	.44	มาก		3.81	.46	มาก		4.07	.45	มาก		3.95	.49	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน

โรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจบังคับ ตามลำดับ

โรงเรียนขนาดกลาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจบังคับ ตามลำดับ

โรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการให้รางวัล ตามลำดับ

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านอำนาจการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	3	7.09	2.36	9.85*	.00
	ภายในกลุ่ม	250	59.99	.24		
	รวม	253	67.08			
ด้านอำนาจบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	3	13.55	4.52	12.75*	.00
	ภายในกลุ่ม	250	88.56	.35		
	รวม	253	102.11			
ด้านอำนาจตามกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	3	5.04	1.68	5.49*	.00
	ภายในกลุ่ม	250	76.57	.31		
	รวม	253	81.61			

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
ด้านอำนาจอ้างอิง	ระหว่างกลุ่ม	3	7.30	2.43	7.04*	.00
	ภายในกลุ่ม	250	86.44	.35		
	รวม	253	93.74			
ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	ระหว่างกลุ่ม	3	5.13	1.71	6.90*	.00
	ภายในกลุ่ม	250	61.99	.25		
	รวม	253	67.13			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	6.42	2.14	9.94*	.00
	ภายในกลุ่ม	250	53.82	.22		
	รวม	253	60.27			

* $p < .05$

จากตารางที่ 14 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 15-20

ตารางที่ 15 การทดสอบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก 3.60	ขนาดกลาง 3.81	ขนาดใหญ่พิเศษ 3.95	ขนาดใหญ่ 4.07
ขนาดเล็ก	3.60	-	.21	.35	.47*
ขนาดกลาง	3.81		-	.14	.26
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.95			-	.12
ขนาดใหญ่	4.07				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ใช้อำนาจในการบริหารงานสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การทดสอบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านอำนาจการให้รางวัล

การใช้อำนาจ ของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่
		3.53	3.73	3.98	3.95
ขนาดเล็ก	3.53	-	.20	.42*	.45*
ขนาดกลาง	3.73		-	.22	.25
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.95			-	.03
ขนาดใหญ่	3.98				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านอำนาจการให้รางวัล พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดใหญ่ ใช้อำนาจในการบริหารงานสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การทดสอบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านอำนาจบังคับ

การใช้อำนาจ ของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่
		3.52	3.73	4.10	4.10
ขนาดเล็ก	3.52	-	.21	.58*	.58*
ขนาดกลาง	3.73		-	.37*	.37*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.10			-	.00
ขนาดใหญ่	4.10				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านอำนาจการบังคับ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ พิเศษ และโรงเรียนขนาดใหญ่ ใช้อำนาจในการบริหารงานสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การทดสอบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านอำนาจตามกฎหมาย

การใช้อำนาจ ของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก 3.65	ขนาดกลาง 3.89	ขนาดใหญ่พิเศษ 3.91	ขนาดใหญ่ 4.08
ขนาดเล็ก	3.65	-	.24	.26	.43*
ขนาดกลาง	3.89		-	.02	.19
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.91			-	.17
ขนาดใหญ่	4.08				

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านอำนาจตามกฎหมาย พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ ใช้อำนาจในการบริหารงานสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การทดสอบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านอำนาจอ้างอิง

การใช้อำนาจ ของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก 3.65	ขนาดกลาง 3.86	ขนาดใหญ่พิเศษ 4.00	ขนาดใหญ่ 4.15
ขนาดเล็ก	3.65	-	.21	.35*	.50*
ขนาดกลาง	3.86		-	.14	.29
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.00			-	.15
ขนาดใหญ่	4.15				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านอำนาจอ้างอิง พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดใหญ่ ใช้อำนาจในการบริหารงานสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การทดสอบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

การใช้อำนาจ ของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		3.65	3.83	3.89	4.08
ขนาดเล็ก	3.65	-	.18	.24*	.43*
ขนาดกลาง	3.83		-	.06	.25*
ขนาดใหญ่	3.89			-	.19
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.08				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและโรงเรียนขนาดใหญ่ ใช้อำนาจในการบริหารงานสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ใช้อำนาจในการบริหารงานสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทโรงเรียน ผลดังตารางที่ 21-22

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทโรงเรียน

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน	ประถมศึกษา				ขยายโอกาส				มัธยมศึกษา			
	<i>n</i> = 74		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 117		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 63		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>			\bar{X}	<i>SD</i>			\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านอำนาจการให้รางวัล	3.84	.53	มาก	5	3.87	.46	มาก	5	3.81	.59	มาก	4
2. ด้านอำนาจบังคับ	4.00	.70	มาก	2	3.97	.53	มาก	1	3.80	.72	มาก	5
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย	3.90	.59	มาก	3	3.92	.48	มาก	2	3.92	.69	มาก	3
4. ด้านอำนาจอ้างอิง	4.00	.64	มาก	1	3.92	.52	มาก	3	3.98	.72	มาก	1
5. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	3.87	.52	มาก	4	3.89	.44	มาก	4	3.93	.62	มาก	2
รวม	3.91	.50	มาก		3.91	.41	มาก		3.89	.60	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่า

ประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการให้รางวัล ตามลำดับ

ขยายโอกาส โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการให้รางวัล ตามลำดับ

มัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจบังคับ ตามลำดับ

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทโรงเรียน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
ด้านอำนาจการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	2	.14	.07	.27	.76
	ภายในกลุ่ม	251	66.94	.27		
	รวม	253	67.08			
ด้านอำนาจบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.68	.84	2.10	.12
	ภายในกลุ่ม	251	100.43	.40		
	รวม	253	102.11			
ด้านอำนาจตามกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	2	.02	.01	.02	.98
	ภายในกลุ่ม	251	81.59	.33		
	รวม	253	81.61			
ด้านอำนาจอ้างอิง	ระหว่างกลุ่ม	2	.30	.15	.40	.67
	ภายในกลุ่ม	251	93.44	.37		
	รวม	253	93.77			

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	ระหว่างกลุ่ม	2	.14	.07	.27	.77
	ภายในกลุ่ม	251	66.99	.27		
	รวม	253	67.13			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.01	.00	.02	.98
	ภายในกลุ่ม	251	60.23	.24		
	รวม	253	60.24			

**p* < .05

จากตารางที่ 22 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 254			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.05	.49	มาก	2
2. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	4.08	.39	มาก	1
3. ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	3.86	.65	มาก	3
รวม	4.00	.51	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	n = 254			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม	4.30	.58	มาก	1
2. การคมนาคมติดต่อสื่อสารสะดวกรวดเร็ว	4.17	.69	มาก	3
3. การได้รับความสะดวกสบายด้านที่พักอาศัย	3.95	.85	มาก	6
4. การมีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	4.04	.68	มาก	4
5. การได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อเจ็บป่วย และมีเหตุจำเป็น	3.99	.61	มาก	5
6. การได้รับการปกครองบังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม	3.95	.59	มาก	7
7. การมีความรู้สึกรู้ว่ามีความมั่นคงในการราชการครู	4.18	.70	มาก	2
8. การได้รับสวัสดิการเพียงพอและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ	3.84	.84	มาก	8
รวม	4.05	.49	มาก	

จากตารางที่ 24 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม การมีความรู้สึกรู้ว่ามีความมั่นคงในการราชการครู และการคมนาคมติดต่อสื่อสารสะดวกรวดเร็ว ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การได้รับสวัสดิการเพียงพอและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ	n = 254			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน	4.17	.57	มาก	2
2. การให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ของเพื่อนร่วมงาน	4.11	.62	มาก	4
3. การมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.10	.60	มาก	5
4. การได้รับการเห็นใจและเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา	3.90	.73	มาก	8
5. การได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน	4.26	.65	มาก	1
6. การมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.14	.64	มาก	3
7. การได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ จากเพื่อนร่วมงาน	3.97	.54	มาก	7
8. การได้รับการสนับสนุนให้ดูงานหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์	4.00	.58	มาก	6
รวม	4.08	.37	มาก	

จากตารางที่ 25 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และการมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การได้รับการเห็นใจและเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	n = 254			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การได้เป็นตัวแทนของโรงเรียนเข้าร่วมประชุมสัมมนา กับหน่วยงานอื่น ๆ	3.73	.95	มาก	7
2. การได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.87	.66	มาก	3
3. การได้ปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานที่เหมาะสมกับ ความรับผิดชอบในหน้าที่	4.20	.73	มาก	1
4. การได้ปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้	4.04	.54	มาก	2
5. การได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานทางวิชาการ	3.82	.91	มาก	4
6. การได้เป็นผู้นำในบางโอกาสเมื่อได้ปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.75	.81	มาก	6
7. การได้เป็นหัวหน้างานตามความเหมาะสม	3.70	.92	มาก	8
8. การได้ตัดสินใจในงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.77	.83	มาก	5
รวม	3.86	.65	มาก	

จากตารางที่ 26 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การได้ปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบในหน้าที่ การได้ปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ และการได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การได้เป็นหัวหน้างานตามความเหมาะสม

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ และเพศประสบการณ์ในการทำงานของครูขนาดของโรงเรียน และประเภทโรงเรียน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 27-28

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	เพศชาย				เพศหญิง			
	<i>n</i> = 60		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 194		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>			\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.02	.40	มาก	1	4.06	.47	มาก	2
2. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ	4.01	.42	มาก	2	4.10	.42	มาก	1
3. ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	3.82	.64	มาก	3	3.87	.59	มาก	3
รวม	3.95	.43	มาก		4.01	.44	มาก	

จากตารางที่ 27 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

เพศชาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ตามลำดับ

เพศหญิง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ตามลำดับ

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	เพศชาย		เพศหญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 60		<i>n</i> = 194			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.02	.40	4.06	.47	-.57	.57
2. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ	4.01	.42	4.10	.42	-1.47	.14
3. ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	3.82	.64	3.87	.59	-.57	.57
รวม	3.95	.43	4.01	.44	-.93	.35

จากตารางที่ 28 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	ประสบการณ์น้อย				ประสบการณ์มาก			
	<i>n</i> = 178		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 76		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>			\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.97	.41	มาก	2	4.23	.49	มาก	2
2. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	3.99	.39	มาก	1	4.29	.42	มาก	1
3. ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	3.74	.62	มาก	3	4.14	.44	มาก	3
รวม	3.90	.42	มาก		4.22	.40	มาก	

จากตารางที่ 29 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู พบว่า

ประสบการณ์น้อย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจตามลำดับ

ประสบการณ์มาก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจตามลำดับ

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	ประสบการณ์น้อย		ประสบการณ์มาก		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 178		<i>n</i> = 76			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.97	.41	4.23	.49	-4.34*	.00
2. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	3.99	.39	4.29	.42	-5.35*	.00
3. ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	3.74	.62	4.14	.44	-5.87*	.00
รวม	3.90	.42	4.22	.40	-5.66*	.00

**p* < .05

จากตารางที่ 30 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีแรงจูงใจใน
การทำงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของครู	โรงเรียนขนาดเล็ก				โรงเรียนขนาดกลาง				โรงเรียนขนาดใหญ่				โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ			
	<i>n</i> = 41		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 47		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 74		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 92		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>			\bar{X}	<i>SD</i>			\bar{X}	<i>SD</i>			\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.91	.46	มาก	3	3.99	.38	มาก	2	4.16	.39	มาก	2	4.06	.50	มาก	2
2. ด้านแรงงูใจใฝ่สัมพันธ	3.94	.43	มาก	1	4.00	.37	มาก	1	4.18	.38	มาก	1	4.11	.46	มาก	1
3. ด้านแรงงูใจใฝ่อำนาจ	3.61	.70	มาก	3	3.70	.71	มาก	3	4.00	.58	มาก	3	3.94	.45	มาก	3
รวม	3.82	.47	มาก		3.90	.44	มาก		4.11	.40	มาก		4.04	.42	มาก	

จากตารางที่ 31 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ตามลำดับ

ขนาดกลาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ตามลำดับ

ขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ตามลำดับ

ขนาดใหญ่พิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ตามลำดับ

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	3	1.85	.62	3.13*	.03
	ภายในกลุ่ม	250	49.39	.20		
	รวม	253	51.24			
2. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	1.96	.65	3.80*	.01
	ภายในกลุ่ม	250	42.97	.17		
	รวม	253	44.93			
3. ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	3	5.76	1.92	5.61*	.00
	ภายในกลุ่ม	250	85.55	.34		
	รวม	253	91.31			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.91	.97	5.38*	.00
	ภายในกลุ่ม	250	45.06	.18		
	รวม	253	47.97			

* $p < .05$

จากตารางที่ 32 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 33 การทดสอบรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่
		3.82	3.91	4.04	4.11
ขนาดเล็ก	3.82	-	.09	.22	.29*
ขนาดกลาง	3.91		-	.13	.20
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.04			-	.07
ขนาดใหญ่	4.11				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 33 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 34 การทดสอบรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่
		3.91	3.99	4.06	4.16
ขนาดเล็ก	3.91	-	.08	.15	.25*
ขนาดกลาง	3.99		-	.07	.17
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.06			-	.10
ขนาดใหญ่	4.16				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 34 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในโรงเรียนเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 35 การทดสอบรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่
		3.94	4.00	4.11	4.18
ขนาดเล็ก	3.94	-	.06	.17	.24*
ขนาดกลาง	4.00		-	.11	.18
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.11			-	.07
ขนาดใหญ่	4.18				

* $p < .05$

จากตารางที่ 35 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในโรงเรียนเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 36 การทดสอบรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่
		3.61	3.70	3.94	4.00
ขนาดเล็ก	3.61	-	.09	.33*	.39*
ขนาดกลาง	3.70		-	.24	.30
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.94			-	.06
ขนาดใหญ่	4.00				

* $p < .05$

จากตารางที่ 36 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในโรงเรียนเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
จำแนกตามประเภทโรงเรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ประถมศึกษา				ขยายโอกาส				มัธยมศึกษา			
	<i>n</i> = 74		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 117		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 63		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>			\bar{X}	<i>SD</i>			\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.04	.51	มาก	1	4.04	.42	มาก	2	4.09	.43	มาก	2
2. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ	4.02	.44	มาก	2	4.10	.36	มาก	1	4.13	.50	มาก	1
3. ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	3.78	.56	มาก	3	3.93	.52	มาก	3	3.82	.77	มาก	3
รวม	3.95	.44	มาก		4.02	.38	มาก		4.01	.52	มาก	

จากตารางที่ 37 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่า

ประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ตามลำดับ

ขยายโอกาส โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ตามลำดับ

มัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ตามลำดับ

ตารางที่ 38 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทโรงเรียน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	2	.15	.07	.36	.70
	ภายในกลุ่ม	251	51.10	.20		
	รวม	253	51.24			
2. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	.43	.21	1.20	.30
	ภายในกลุ่ม	251	44.50	.18		
	รวม	253	44.93			
3. ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.08	.54	1.50	.22
	ภายในกลุ่ม	251	90.23	.36		
	รวม	253	91.31			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.27	.13	.71	.49
	ภายในกลุ่ม	251	47.70	.19		
	รวม	253	47.97			

* $p < .05$

จากตารางที่ 38 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 6 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ดังตารางที่ 39

ตารางที่ 39 ค่าสัมประสิทธิ์การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

การใช้อำนาจของผู้บริหาร	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู		
	r_{xy}	p	ระดับ
1. ด้านอำนาจการให้รางวัล	.567*	.000	ปานกลาง
2. ด้านอำนาจบังคับ	.451*	.000	ปานกลาง
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย	.516*	.000	ปานกลาง
4. ด้านอำนาจอ้างอิง	.617*	.000	ค่อนข้างสูง
5. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	.618*	.000	ค่อนข้างสูง
รวม	.630*	.000	ค่อนข้างสูง

* $p < .05$

จากตารางที่ 39 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวม ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจบังคับ และด้านอำนาจตามกฎหมาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง

**ตอนที่ 7 ผลการสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จากตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**

ในการวิเคราะห์ลักษณะของการใช้ Regression จึงควรมีการทดสอบเบื้องต้นให้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

1. การทดสอบการแจกแจงของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรมีการแจกแจงแบบเป็นโค้งปกติ

2. การทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรต้นทุกตัวมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม

3. การตรวจสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อน ได้ค่า Durbin-Watson อยู่ที่ 1.583 แสดงว่า ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน

4. ค่า *Tolerance* มีค่าไม่น้อยกว่า .10 และค่า *VIF* (Variance inflation factor) น้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์ไม่มีลักษณะเป็น Multicollinearity (ซึ่งมีผลทำให้การพยากรณ์ที่สร้างขึ้นมา มีความคลาดเคลื่อนสูง) จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย ดังตารางที่ 40

ตารางที่ 40 ค่าความคงทนของการยอมรับ และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวนของตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1. ด้านอำนาจการให้รางวัล	.30	3.31
2. ด้านอำนาจบังคับ	.48	2.10
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย	.34	2.95
4. ด้านอำนาจอ้างอิง	.26	3.78
5. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	.24	4.23
6. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.38	2.61
7. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	.26	3.83
8. ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	.47	2.14

จากตารางที่ 40 พบว่า ตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปร สามารถใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยได้ โดยทุกตัวแปรไม่เกิดภาวะความสัมพันธ์ร่วมกันเอง มีค่าความคงทนของการยอมรับ (*Tolerance*) ไม่น้อยกว่า .10 และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (*VIF*) น้อยกว่า 10

ตารางที่ 41 อำนาจการพยากรณ์ตามลำดับที่ของการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละองค์ประกอบ ที่ใช้พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวม

ตัวพยากรณ์	<i>R</i>	<i>R</i> ²	เปอร์เซ็นต์การพยากรณ์
X_4	.597	.357	35.70
X_4, X_5	.627	.393	39.30
X_4, X_5, X_1	.635	.403	40.30

จากตารางที่ 41 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวม เรียงตามลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของทั้งสามองค์ประกอบเท่ากับ .635 และการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนทั้งสามองค์ประกอบสามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมได้ 40.30 เปอร์เซ็นต์

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนทั้งสามองค์ประกอบ จึงได้เสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ (b, S) รวมทั้งค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ จากนั้นจึงทำการทดสอบความเป็นเส้นตรงของคะแนนจากตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนหรือ *F-test* ดังตารางที่ 27 และ 28

ตารางที่ 42 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
สมการถดถอย	3	19.352	6.451	56.356*	0.000
ความคลาดเคลื่อน	250	28.615	.114		

* $p < .05$

จากตารางที่ 42 พบว่า ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวเกณฑ์ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวม และตัวพยากรณ์ คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการให้รางวัล สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 43 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวม

ตัวพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E._b</i>	β	<i>t</i>	<i>P</i>
X_4	.220	.076	.261	2.895*	.004
X_5	.180	.066	.252	2.732*	.007
X_7	.145	.070	.172	2.067*	.040
ค่าคงที่ (a)	1.866	.172		10.858*	.000

* $P < .05$ $R = .635$ $R^2 = .403$ $S.E._{est} = .338$

จากตารางที่ 43 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวพยากรณ์ (R) ทั้งสามองค์ประกอบกับตัวเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .635 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ($S.E._{est}$) เท่ากับ .338 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการสร้างสมการพยากรณ์ (S) คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการให้รางวัล และค่าคงที่ (a) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 1.866 + .220 (X_4) + .180 (X_5) + .145 (X_7)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .261 (Z_4) + .252 (Z_5) + .172 (Z_7)$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1961) แบ่งได้ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 34 ข้อ โดยมีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .54-.85 และค่าความเชื่อมั่น .98 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 24 ข้อ โดยมีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .42-.74 และค่าความเชื่อมั่น .93 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การเปรียบเทียบความแตกต่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงานของครู เพศ ใช้การทดสอบค่าวิกฤต (t -test) และจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประเภทโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สรุปผลได้ ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง

ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการให้รางวัล ตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง การจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลในการทำความดีแก่ครูตามโอกาส และการให้รางวัลในการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม

1.2 ด้านอำนาจบังคับ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างทันเวลา การออกระเบียบให้ครูปฏิบัติอย่างเข้มงวด และการกำหนดกฎเกณฑ์ให้ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การดำเนินคดีที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่มีการลงโทษตามระเบียบอย่างเหมาะสม

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ การมอบหมายให้ครูรับผิดชอบตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และการติดตามการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การสั่งงานตามขั้นตอนตามสายงานบังคับบัญชา

1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และการทักทายเป็นกันเองกับครู ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การให้ความยุติธรรมและเสมอภาค

1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีทักษะในการบริหารทางด้านอาคารสถานที่ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความสามารถในการเสนอแนะและแนะนำการทำวิจัย

2. การเปรียบเทียบ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศประสบการณ์ในการทำงานของครู ขนาดของโรงเรียน และประเภทโรงเรียน

2.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม การมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในการราชการครู และการคมนาคมติดต่อสื่อสารสะดวกรวดเร็ว ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การได้รับสวัสดิการเพียงพอและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ

3.2 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และการมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การได้รับการเห็นใจและเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา

3.3 ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การได้ปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบในหน้าที่ การได้ปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ และการได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การได้เป็นหัวหน้างานตามความเหมาะสม

4. การเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ และเพศประสบการณ์ในการทำงานของครู ขนาดของโรงเรียน และประเภทโรงเรียน

4.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

4.3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูโรงเรียนขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าครูโรงเรียนขนาดเล็ก

4.4 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวม ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจบังคับ และด้านอำนาจตามกฎหมาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง

6. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวม เรียงตามลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของทั้งสามองค์ประกอบเท่ากับ .635 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ($S.E._{est}$) เท่ากับ .338 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการสร้างสมการพยากรณ์ (S) คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการให้รางวัล และค่าคงที่ (a) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐานได้ ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ } \hat{Y} = 1.866 + .220 (X_4) + .180 (X_5) + .145 (X_7)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน } Z_r = .252 (X_4) + .261 (X_5) + .172 (X_7)$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สรุปผลได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา จากสถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนการเข้ารับการอบรมสัมมนาการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นในการบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพด้านวิชาการ และสามารถให้บริการทางการศึกษาแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริม

การปกครองท้องถิ่น, 2557, หน้า 9) ที่มุ่งพัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษา กิจกรรมนันทนาการ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น โดยสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องส่งเสริมการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และการนิเทศการจัดการศึกษาตลอดชีวิต จัดทำแผนการศึกษา และติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ ดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องใช้อำนาจในด้านต่าง ๆ เพื่อควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานของครู ให้อยู่ในกฎ ระเบียบ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จอย่างเต็มกำลังความสามารถ อันเป็นแบบอย่างที่ดีต่อครูในโรงเรียน และในวิธีการการบริหารงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีการสั่งงานและมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบ อย่างเป็นระบบ และตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคล มีการควบคุมเร่งรัด ให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างทันเวลา มีการออกระเบียบให้ครูปฏิบัติอย่างเข้มงวด รวมถึงมีการกระตุ้น ให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ โดยใช้การกระตุ้นด้านการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เป็นต้น ซึ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนนั้น เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 (ม.39) ที่กำหนดอำนาจหน้าที่หลักให้ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องบริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษา ประสานการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษา และจะต้องจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ เพื่อเสนอต่อ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักนายกรัฐมนตรื, 2553 อ้างถึงใน จุฬารัตน์ คำเสมอ, 2556) จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา เนื่องจำนงค์ (2555, หน้า 67) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิญาลักษณ์ คนชม (2557, หน้า 81) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีประเด็นรายละเอียดรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สนับสนุนให้ครูมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ด้วยการส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้และวุฒิการศึกษามาปรับระดับฐานเงินเดือน และส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารเมื่อมีโอกาสและความพร้อม มีการมอบหมายงานตามความถนัดของครูแต่ละคน โดยให้ครูสมัครใจที่จะร่วมโครงการหรืองานต่าง ๆ ของโรงเรียน และส่งเสริมให้ครูแต่ละคนสร้างผลงานเชิงประจักษ์ และใช้ผลงานของแต่ละคนนั้นมาเป็นข้อมูลสำหรับการประเมินผลงานประจำปี และการออกพระราชบัญญัติ เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548) ทำให้ครูมีความต้องการปรับเลื่อนวิทยฐานะและเงินเดือนของตัวเองให้สูงขึ้น ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารจึงใช้อำนาจการให้รางวัลช่วยกระตุ้นการทำงาน of ครู โดยการส่งเสริม สนับสนุน และติดตามการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ส่งผลให้ครูเกิดมุ่งมั่นในการทำงานและสร้างสรรค์งาน และส่งผลถึงคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ดีขึ้นด้วย อีกทั้งผู้บริหารมักกล่าวชมเชยครูที่มีผลงานดีเด่นและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนในที่ประชุม และมีการให้รางวัลตามความเหมาะสม ทำให้ครูได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จากพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ผู้บริหารปฏิบัติต่อครู ทั้งการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ การชมเชยผลการปฏิบัติงาน ถือได้ว่าเป็นบทบาทการใช้อำนาจในการให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจของครูให้มีขวัญและกำลังใจ และพัฒนางานการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น จึงทำให้ความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรสา อยู่ในศีล (2556, หน้า 55) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุษา ดิยะเพ็ญ (2556, หน้า 83) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านอำนาจบังคับ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากในการบริหารงานโรงเรียนนั้น อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 (ม.39) ที่กำหนดอำนาจหน้าที่หลักให้ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องบริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ

ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษา ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษา และจะต้องจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553) ส่งผลให้การบริหาร โรงเรียนจะต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบ มีประสิทธิภาพ มีระเบียบ แบบแผน สามารถตรวจสอบ และรายงานผลตามกำหนดของหน่วยงานต้นสังกัดได้ ผู้บริหาร โรงเรียนจึงมีการออกระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ มีการควบคุม ติดตาม และเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทันเวลาและแผนงานที่วางไว้ มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานประจำปีอย่างชัดเจน และมีการว่ากล่าวตักเตือนและดำเนิน ลงโทษครูที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ตามระเบียบ ซึ่งสอดคล้องกับทีพิกุล คีพิจาณ (2548, หน้า 34-35) กล่าวว่า ผู้บริหารควรใช้อำนาจการบังคับเมื่อไม่สามารถใช้อำนาจด้านอื่น ๆ ได้ เพราะครูขาดการเชื่อฟัง ไม่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าไม่ใช้อำนาจการบังคับจะทำให้โรงเรียนเกิดความเสียหาย ดังนั้น การลงโทษจึงเป็นวิธีสุดท้ายที่เลือกใช้เพื่อให้ครูรับรู้ว่าถ้าไม่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสิ่งที่จะเกิดขึ้นจะร้ายแรงเพียงใด เช่น ถูกตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก จากการใช้อำนาจบังคับในการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนดังกล่าว จึงทำให้ความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจบังคับ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา เนื่องจำนงค์ (2555, หน้า 68) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจบังคับอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุษา ดิยะเพ็ญ (2556, หน้า 83) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจบังคับ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากยุทธศาสตร์การพัฒนาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย กำหนดแนวทางการบริหารงานราชการ โดยเน้นให้ผู้บริหารราชการรวมถึงผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีอาชีพ มีจริยธรรม และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2557,

หน้า 4, 16) อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผ่านการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จึงเข้าใจและนำหลักธรรมาภิบาล ดังกล่าวมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อลดความขัดแย้งอันก่อให้เกิดปัญหาต่อการบริหาร เมื่อมีการมอบหมายงานจะใช้การอธิบายให้ครูเห็นถึงข้อกำหนด ระเบียบแนวปฏิบัติ และธรรมเนียม การปฏิบัติงานในโรงเรียน รวมถึงการชี้แจงถึงผลตามกฎหมายหากครูไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ตามที่ผู้บริหาร มอบหมายให้ และใช้การมอบหมายงานให้ครูได้ทำงานเท่าเทียมกัน ไม่เกินกำลังและความสามารถ ของครูแต่ละคน มีการพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ มีการสั่งงาน มอบหมายงาน และติดตามการปฏิบัติงานตามระบบ ขั้นตอนสายงานบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ทำให้ครูในโรงเรียนเข้าใจการทำงาน ยอมรับคำสั่งจากผู้บริหารที่ถ่ายทอดมายังหัวหน้างานแต่ละงาน และปฏิบัติงานตามหน้าที่เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับมัวร์เฮด และกริฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1995, p. 330) อธิบายว่า อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เกิดจากการยอมรับนับถือในตำแหน่ง ของบุคคลในองค์กร จากการใช้อำนาจในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ด้วยวิธีการ ดังกล่าว จึงทำให้ความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรสา อยู่ในศีล (2556, หน้า 55) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬารัตน์ คำเสมอ (2556, หน้า 55) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครระยอง พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาล นครระยอง ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นผู้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน บริหารงาน แบบมุ่งผลสำเร็จของงาน โดยยึดการประสานประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก (ปาริชาติ กิ่งไช้, 2555, หน้า 62) มีการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ อย่างเต็มกำลังความสามารถ คอยให้ความช่วยเหลือแก่ครูและทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับครูอยู่เสมอ อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีอัธยาศัยดี มีความเป็นกันเองต่อบุคลากรในโรงเรียน และนักเรียน รวมถึงผู้ปกครองนักเรียน และผู้มาติดต่อราชการ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และให้ความเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิตแบบพอเพียง อันเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ครูเกิดความศรัทธาที่ผู้บริหารทำให้ครู ทุ่มเทกำลังและความสามารถในการปฏิบัติงานโรงเรียน ดังที่ พิกุล ดิพิจารณ์ (2548, หน้า 34)

ได้กล่าวว่าการที่ทำให้ครูเกิดความรู้สึกผู้บริหารและครูเป็นพวกเดียวกัน โดยผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแสดงการมีน้ำใจด้วยการลงไปช่วยเหลือครูในการทำงาน ทำกิจกรรม เมื่อครูเกิดความประทับใจเกิดความศรัทธาที่ผู้บริหารได้ทุ่มเทการทำงานร่วมกับครูโดยไม่ถือตัว จะทำให้ครูเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสามารถจูงใจครูทั้งหมดให้ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเพื่อโรงเรียนต่อไป จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ความคิดเห็นของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจอ้างอิงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬารัตน์ คำเสมอ (2556, หน้า 55) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุษา ดิยะเพ็ญ (2556, หน้า 83) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจอ้างอิงอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนการเข้ารับการอบรมสัมมนาการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบริหารทรัพยากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี วางตนได้เหมาะสมในฐานะผู้บริหาร ใช้สติ ควบคุมสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี โดยไม่ตระหนก หวั่นไหวไปตามกระแส ทำให้ครูเกิดความเลื่อมใสศรัทธา อีกทั้งมีทักษะด้านความสัมพันธ์กับชุมชน สามารถขอความร่วมมือจากชุมชนเข้ามาส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน และขอความร่วมมือด้านแรงงานจากชุมชนเข้าร่วมพัฒนาด้านอาคารสถานที่และงานต่าง ๆ ในโรงเรียนได้อย่างดี ทำให้โรงเรียนกับชุมชนมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ช่วยส่งเสริมหรือให้สิ่งทีอีกฝ่ายหนึ่งขาดไม่ได้ ทำให้ทั้งโรงเรียนและชุมชนสามารถพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าดีกว่าที่จะอาศัยพึ่งพาตนเองเพียงอย่างเดียว (สุพจน์ จันทราช, 2541, หน้า 18) จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนก คำวังนัง (2551, หน้า 64) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ อยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษิศา เนื่องจำนงค์ (2555, หน้า 67) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติ การสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญอยู่ใน ระดับมาก

2. เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการทำงานของครู ขนาดของโรงเรียน และประเภทโรงเรียน

2.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจในการบริหารงาน กับครูเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ทั้งในวิธีการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานที่มอบหมาย ให้ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความสามารถ ความถนัด ความสนใจของครูแต่ละคน อีกทั้งเปิดโอกาส ให้ครูได้เลือกปฏิบัติงานตามที่ตนเองสนใจ เมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จผู้บริหารได้กล่าวชมเชย ครูทุกคนตามความเหมาะสม และเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การบริหารงาน ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครูทุกคนเท่ากัน โดยไม่ได้แบ่งว่าครูชายหรือครูหญิง ขณะเดียวกันก็มีการว่ากล่าวตักเตือน โดยไม่ลำเอียงเช่นกัน จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้การใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนก คำวังนัง (2551, หน้า 65) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก การเปรียบเทียบการใช้อำนาจ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิศารัตน์ ฤทธิแสนตอ (2556, หน้า 128) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ มาก มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าการะงานของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี นอกจากภาระงาน บริหารงานโรงเรียนเรียนแล้วยังมีงานที่ต้องประสานสัมพันธ์กับชุมชน และการประชุมเพื่อกำหนด แผนงานและนำแผนงานจากหน่วยงานต้นสังกัดมาปฏิบัติในโรงเรียน ทำให้ระยะเวลาที่ต้องอยู่ใน โรงเรียนน้อย บางครั้งต้องมอบหมายงานให้หัวหน้างานแต่ละงานดูแลแทน อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียน บริหารงานโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของโรงเรียน ต้องการให้งานออกมามีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ จึงให้ความสำคัญในการมอบหมายงานกับครูที่มีประสบการณ์มาก สูงกว่าครูที่มี ประสบการณ์ในการทำงานน้อย โดยใช้อำนาจการบริหารและการสั่งงานจากหัวหน้าลงสู่ลูกน้อง หรือจากหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้หัวหน้านำไปถ่ายทอดต่อลูกน้อง หรือครู ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้ รวมถึงในการทำงานกลุ่ม หรือการมอบหมาย งานแต่ละด้าน จะกำหนดให้ครูผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นหัวหน้าและรับคำสั่งโดยตรงจาก ผู้บริหารโรงเรียน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยจะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติงาน ทำให้ครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากได้สัมผัสและรับรู้การใช้อำนาจการบริหารจากผู้บริหารโดยตรง ซึ่งสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย ที่จะรับรู้การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารในบางกรณี เท่านั้น เช่น การติดตามการทำผลงานทางวิชาการ การให้ความช่วยเหลือเรื่องสวัสดิการ เป็นต้น ส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไล ลำสิงห์ (2550, หน้า 89) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬารัตน์ คำเสมอ (2556) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง พบว่า ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียน

ขนาดใหญ่พิเศษ มีระดับการใช้อำนาจในการบริหารงานสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีโครงสร้างการบริหารงาน ความซับซ้อน ปริมาณงานของโรงเรียน จำนวนบุคลากรในโรงเรียน จำนวนนักเรียน และภาระงานที่หนักกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งโครงสร้างและปริมาณงานที่ต่างกันนี้ ส่งผลต่อการดำเนินงานการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และงานทั่วไป โรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความสับสน และซับซ้อนมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้ผู้บริหารมีการใช้อำนาจในแต่ละสถานการณ์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ดังที่ ชงชัย สันติวงษ์ (2535, หน้า 194) กล่าวว่า องค์กรขนาดใหญ่ การแบ่งงานอาจมีการแบ่งงานออกเป็นหลายประเภท เนื่องจากมีบุคลากรและผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาก ในลักษณะเดียวกัน สถานศึกษาก็เป็นองค์กรประเภทหนึ่งที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ถ้าเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ประเภทของงาน ทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่ก็จะมียากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จึงต้องใช้อำนาจในการบริหารงานที่มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรสา อยู่โนสึด (2556, หน้า 56) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิศารัตน์ ฤทธิแสนตอ (2556, หน้า 128) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีการบริหารงานภายใต้มาตรฐานเดียวกัน โดยเน้นบริหารงานแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน โดยยึดการประสานประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก ผู้บริหารใช้อำนาจในการบริหารงานอย่างเหมาะสม มีการมอบหมายงานแก่ครู โดยคำนึงถึงความสามารถความถนัดของแต่ละบุคคล และใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานตามแนวทางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ปฏิบัติงานได้อย่าง

มืออาชีพ มีจริยธรรม และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2557, หน้า 7) และผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจในการบริหารงานโรงเรียนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 (ม.39) ที่กำหนดอำนาจหน้าที่หลักให้ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องบริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษา (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553) จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามจำแนกตามประเภทโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคมกริช วงศาโรจน์ (2549, หน้า 63) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลจันทร์ บุญประสิทธิ์ (2552, หน้า 63-64) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียน ที่โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตั้งอยู่ในเขตชุมชนสถานที่ที่เหมาะสมการเดินทางมาปฏิบัติงานของครูสะดวก ครูในโรงเรียนมีความเป็นกัลยาณมิตร มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน คอยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ครูมีการประสานการทำงานและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ทำให้ครูมีแรงจูงใจ มีความสุข และสนุกในการปฏิบัติงานร่วมกับครูในโรงเรียน รวมถึงผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความสนใจของครูเป็นหลัก ทำให้ครูได้ทำงานที่ถนัด และมีความสุข มีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ และสร้างความภูมิใจในการทำงานให้กับตัวเอง ทำให้ครูมีความผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีการบริหารงานด้วยความยุติธรรม ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ที่เน้นให้ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีจริยธรรม และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2557, หน้า 4, 16) จากแนวทางดังกล่าว ผู้บริหารจึงมีการพิจารณาความดี

ความชอบใจให้แก่ครูด้วยความยุติธรรม มีการมอบหมายงานโดยไม่ลำเอียง ให้ความช่วยเหลือแก่ครูตามความเหมาะสม อีกทั้งส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยการจัดให้ครูได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถด้านงานวิชา การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูศึกษาเพิ่มเติม และเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียน รวมถึงการสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น เพื่อให้ครูได้รับผลตอบแทนในรูปแบบวิทยฐานะที่สูงขึ้น และเมื่อสิ้นปียังได้รับเงินตอบแทนพิเศษตามสัดส่วนของเงินเดือนอีกด้วย ส่งผลให้ครูพึงพอใจต่อการทำงานในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ดังที่ กิลเมอร์ (Gilmer, 1966, p. 170) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประการหนึ่ง คือ รายได้และค่าตอบแทนอื่น ๆ และแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, p. 167) ที่กล่าวว่า สภาพความเป็นอยู่และเงินเดือนเป็นปัจจัยค่าจูงที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกันธอร กุลบุตรดี (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุษา ดิยะเพ็ญ (2556, หน้า 84) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดรายด้านแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการส่งเสริมความพร้อมของสถานศึกษา เช่น การจัดให้มีเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกในการจัดระเบียบการจราจรบริเวณรอบสถานศึกษา ช่วยให้ครูและนักเรียนเดินทางมาโรงเรียนด้วยความสะดวกปลอดภัยยิ่งขึ้น ให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่ครู ให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจให้กับครู เพื่อให้ครูลดค่าใช้จ่ายพื้นฐาน เช่น ให้ความช่วยเหลือด้านที่พักอาศัยแก่บุคลากร และการจัดหาที่พักแก่บุคลากรต่างพื้นที่ที่มาปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2557, หน้า 22-25) ขณะเดียวกันผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับสุขภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียน จัดให้มีหลักประกันด้านความมั่นคง

คุ้มครองชีวิตให้กับครู และความช่วยเหลือตามความเหมาะสม โดยให้สามารถลาหยุดงานเมื่อจำเป็น หรือเมื่อเจ็บป่วยหรือมีเหตุจำเป็น ทำให้ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดแรงจูงใจที่จะทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ดังที่ นรา สมประสงค์ (2546, หน้า 120) ได้กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มที่ตามความสามารถ หรือศักยภาพของตนหรือไม่นั้นมักจะขึ้นอยู่กับว่า บุคคลผู้นั้นมีความเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้าเขามีความพอใจในงานหรือมีสิ่งโดยตรงกับความต้องการของเขา ความพอใจหรือสิ่งนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาทำงานเต็มที่ขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญเรือน บุญยม (2556, หน้า 66) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยา พิภูลทอง (2556, หน้า 86) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 ด้านใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

3.2 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของ บุคลากรในองค์กรและการทำงานเป็นทีม เพราะความสัมพันธ์ของมนุษย์ เป็นตัวเชื่อมโยงให้มนุษย์ เกิดความรัก ความเข้าใจ และความเห็นใจซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานร่วมกัน และ ประสบผลสำเร็จในการทำงาน (สำนักการbinอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ, 2556, หน้า 14 อ้างถึงใน อภิญาลักษณ์ คนชม, 2557) โดยผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้ครูทุกฝ่ายทำงาน ประสานกันด้วยความกลมเกลียวและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อเป้าหมายความสำเร็จของ โรงเรียน ให้การสนับสนุน แนะนำ และชี้แนะให้ครูได้ใช้ระบบการทำงานเป็นทีมในการพัฒนางานใน โรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น และให้ครูทุกคนมี ส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น การศึกษาดูงาน การอบรมสัมมนา ร่วมกัน การจัดกีฬา สัมพันธ์ การจัดแสดงผลงานทางวิชาการของครูและนักเรียน การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในเทศกาล ต่าง ๆ การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับชุมชนในวันสำคัญต่าง ๆ เป็นต้น สร้างความรู้สึกแก่ครู

ให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ขณะเดียวกันครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ส่งผลให้ครูในโรงเรียนมีความผูกพันใกล้ชิดกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้เกิดความรู้สึกรักสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลืองานซึ่งกัน ส่งผลให้ครูในโรงเรียนมีความผูกพันใกล้ชิดกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีส่วนร่วมทำให้งานของโรงเรียนประสบความสำเร็จ จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเทพพร อินทร์อ่อน (2553, หน้า 101) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความต้องการความผูกพัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติยา พิภพทอง (2556, หน้า 86) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองสกลนคร เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

3.3 ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากและผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบในหน้าที่ ทั้งงานสอนและงานส่งเสริมการศึกษาในโรงเรียน ทำให้ครูได้ปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบในหน้าที่ ผู้บริหารส่งเสริมความก้าวหน้าของครู โดยการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้ครูมีคุณสมบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูได้เลือกทำกิจกรรมทางวิชาการตามถนัดของแต่ละคน ทำให้งานต่าง ๆ มีคุณภาพ และส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพเพื่อเป็นผลงานสำหรับการเลื่อนวิทยฐานะ อีกทั้งผู้บริหารมักกล่าวชมเชยครูที่มีผลงานดีเด่นในเรื่องต่าง ๆ ทั้งเป็นการส่วนตัวและในที่ประชุม ทำให้เกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานถือเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่สร้างแรงจูงใจตามแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 44-45) ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือในความสำเร็จจากบุคคลอื่น ซึ่งเป็นทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ลูกค้ำ และบุคคลในอาชีพเดียวกันทำให้เกิดความภูมิใจ และเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนางานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้ได้รับการยอมรับอยู่เสมอ และประคัลภ์ ปัทมาพัตร์ (2557) กล่าวว่า การชมเชยพนักงานต่อหน้าคนอื่น

และยังพยายามที่จะสร้างและพัฒนาพนักงานให้เก่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง และจริงจังด้วยแล้ว สิ่งนี้เหล่านี้จะช่วยกระตุ้นพลัง และสร้างแรงจูงใจที่ดีให้เกิดขึ้นในตัวพนักงานได้มากกว่ารางวัลที่เป็นตัวเงิน จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเทพพร อินทร์อ่อน (2553, หน้า 101) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความต้องการอำนาจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญเรือน บุญยม (2556, หน้า 66) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 ด้านใฝ่อำนาจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานของครู ขนาดของโรงเรียน และประเภทโรงเรียน

4.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีการมอบหมายงานให้กับครู โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความสนใจของครูเป็นหลัก ทำให้ครูได้ทำงานที่ถนัด และมีความสุข มีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ อีกทั้งการให้ความช่วยเหลือด้านการจัดสรรที่พักอาศัย และการช่วยเหลือสวัสดิการช่วยเหลือค่าที่พักอาศัย การทำกิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงเรียน ให้ครูทั้งเพศชายและหญิงได้เข้าร่วมโดยพร้อมกันตามความเหมาะสม รวมถึงการชมเชยผลการปฏิบัติงานกิจกรรมกลุ่ม หรือกิจกรรมของทางโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ ไม่ได้กล่าวชมลำเอียงว่าเป็นผลงานของครูเพศชายหรือครูเพศหญิง แต่ใช้การกล่าวชมครูทุกคนอยู่เสมอ ทำให้ครูเพศชายและครูเพศหญิงรู้สึกเท่าเทียมกันในการทำงาน ให้แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประสงค์ ภาเรือง (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญรัตน์ แก้วเพชร (2555, หน้า 70) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวนโยบายการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการศึกษา และการบริหารจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบจัดการศึกษาแห่งชาติ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2555, หน้า 22) ผู้บริหารโรงเรียนจึงมอบหมายงานต่าง ๆ ให้กับครูที่ทำงานมานาน มีประสบการณ์มาก และเข้าใจ ในงานดี ได้เป็นหัวหน้างานหรือแกนนำในการทำงานแต่ละด้าน และกระตุ้นให้ครูที่มีประสบการณ์ สามารถทำวิทยฐานะได้ ให้ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมหรือผลงานเพื่อเป็นผลงานและข้อมูล ในการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นต่อไป ส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีแรงจูงใจที่จะจัดทำกิจกรรม ผลิตผลงานหรือนวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อใช้ส่งผลงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อครูรุ่นน้อง จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรรยา นิลทรัพย์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิสาร์ตน์ ฤทธิแสนตอ (2556, หน้า 128) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันย่อมมี

โครงสร้างการบริหารงาน ภารกิจ ขอบข่าย ปริมาณงาน และความรับผิดชอบที่ต่างกัน โรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมในด้านงบประมาณ บุคลากรมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากร สามารถช่วยเหลือกันทำงาน ทำให้แต่ละคน ไม่ต้องรับภาระงานที่หนักเกินไป มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบตามความถนัด สามารถจัดสรรเวลาในการหาความรู้เพื่อพัฒนาวัตกรรมได้ง่ายและศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ได้ จึงทำให้มีความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ที่จำนวนบุคลากรน้อย ขาดแคลนครูผู้สอน ครูหนึ่งคนต้องรับผิดชอบนักเรียนหลายห้อง รวมทั้งต้องปฏิบัติงานวิชาการอื่น ๆ เพิ่มเติมด้วย ทำให้ใช้เวลาในการทำงานมาก ไม่มีเวลาศึกษาเพิ่มเติม จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรธรณ ตั้งจิตพิทักษ์ (2549) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมจำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิศาตร์ณ์ ฤทธิแสนตอ (2556, หน้า 128) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีการบริหารงานภายใต้มาตรฐานเดียวกัน ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวนโยบายการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการศึกษา บริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบจัดการศึกษาแห่งชาติ และพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับเป็นนักวิชาชีพชั้นสูง (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2555, หน้า 22) จึงกำหนดให้ครูทุกคนต้องเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถทางวิชาการในช่วงปิดเทอม และจัดให้สถานศึกษามีการอบรมเชิงปฏิบัติการภายในเป็นประจำ ทำให้ครูไม่ว่าจะอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส หรือโรงเรียนมัธยมศึกษา ต่างได้รับการอบรม เท่าเทียมกัน

จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภท โรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐจรณ์ เถลิ้มพงษ์ (2553, หน้า 91) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดการเรียนการสอนช่วงชั้นที่ 1-2 กับช่วงชั้นที่ 1-3 กับช่วงชั้นที่ 3-4 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรพรรณ อุทัยศรี (2556, หน้า 61) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตคุณภาพที่ 11 อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตคุณภาพที่ 11 อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. การใช้อำนาจบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จากการศึกษา พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับก่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ใช้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามแนวทางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีจริยธรรม และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2557, หน้า 7) และตามยุทธศาสตร์ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่ใช้หลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2555, หน้า 20) ทำให้ผู้บริหารมีการใช้อำนาจในแต่ละด้านอย่างเหมาะสม ส่งผลให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาทั้งในด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ความเป็นแบบอย่างที่ดี มีสวัสดิการที่เหมาะสม มีการใช้กฎหมายควบคุมดูแลบุคลากรให้อยู่ในระเบียบวินัย ไม่ดิ่งหรือหย่อนเกินไป การเปิดโอกาสให้ครูได้ก้าวหน้าในอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้ครูมีความสุขและมีความพึงใจในการทำงานงานเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานสอนงานวิชาการ และงานต่าง ๆ ของโรงเรียนเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดการยอมรับ และนำผลงานที่ตนเองพัฒนาขึ้นนั้นมาใช้ในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นในวันหน้า เพื่อให้ได้รายได้ที่เพิ่มขึ้นและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต จากเหตุผลดังกล่าวส่งผล

ให้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี บรรณสาร (2551, หน้า 94) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา เนื่องจำนงค์ (2555, หน้า 69) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

6. การใช้อำนาจบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการให้รางวัล สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวม โดยสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ $\hat{Y} = 1.866 + .180 (X_1) + .220 (X_2) + .145 (X_3)$ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ใช้อำนาจอ้างอิงในการบริหารอยู่ในระดับสูง โดยมีการบริหารงาน ปฏิบัติหน้าที่ หรือกิจกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ ด้วยความมุ่งมั่น เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ และมีการประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในแง่ของการบริหารงาน และการดำรงชีวิต มีพฤติกรรมการบริหารที่แสดงถึงคุณธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่สร้างความเป็นหนึ่งเดียวในหน่วยงาน มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร ทำให้ได้รับความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งผู้บริหารยังเป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำงาน ใช้อำนาจเชี่ยวชาญแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างทันทั่วทั้งที่มีความรับผิดชอบและซื่อสัตย์ในส่วนที่ถูกต้องให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา จนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย และมีการใช้อำนาจการให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งการกล่าวชมเชยการปฏิบัติงานที่สำเร็จและสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียนในที่ประชุมครู มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรมตามผลงานของแต่ละบุคคล และอยู่ในขอบเขตของกฎระเบียบของกฎหมาย อีกทั้งยังจัดสวัสดิการในการทำงานที่เหมาะสม เมื่อครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุษา ดิยะเพ็ญ (2555,

หน้า 96) ที่ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจตามกฎหมาย มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของครู และควรชี้แจงให้ครูทุกคนได้รับทราบ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อการพิจารณาความดีความชอบ

1.2 ด้านอำนาจการบังคับ เมื่อครูไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ ผู้บริหารควรใช้พลังอำนาจในการดำเนินคดี โดยเทคนิคในการว่ากล่าวตักเตือนเป็นการส่วนตัว หากยังไม่ได้ผล จึงว่ากล่าวในที่ประชุมหรือส่วนร่วม และหากยังไม่ได้ผลอีก จึงใช้การลงโทษตามระเบียบต่อไป และควรออกระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ อย่างชัดเจนและชี้แจงเพื่อให้ครูทราบและปฏิบัติตาม

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารควรใช้อำนาจในการสั่งการหรือมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชา และเป็นไปตามลำดับตามขั้นตอน รวมถึงการติดตามการปฏิบัติงานควรมีการรายงานเป็นลำดับขั้นจากระดับล่างขึ้นสู่ระดับบน

1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง ผู้บริหารควรให้ความเป็นยุติธรรมและความเสมอภาค ให้ครูเลือกปฏิบัติกิจกรรมและงานตามกำลัง ความสามารถ และความถนัดของครูแต่ละคน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ รวมถึงให้ความรักเอื้ออาทรแก่ครูอย่างเท่าเทียมกัน

1.5 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ผู้บริหารควรจัดหาที่ปรึกษาหรือครูที่มีความเชี่ยวชาญการทำวิจัย คอยให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ครูในโรงเรียน เพื่อให้ครูสามารถทำวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนได้จริง

1.6 ด้านรวม ผู้บริหารควรใช้อำนาจการให้รางวัล เพื่อกระตุ้นการทำงานของครู โดยการกำหนดเป้าหมายให้ครูได้ปฏิบัติ และเมื่อทำตามเป้าหมายสำเร็จ ใช้การยกย่องชมเชย และทำให้เห็นว่า ผลงานที่ครูทำสำเร็จนั้น เป็นหนึ่งในตัวแปรหรือคะแนนในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

2.1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้บริหารควรมีการพิจารณาปรับปรุงระบบช่วยเหลือและสวัสดิการครูเป็นประจำเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และควรจัดกิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังการดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ครู

2.2 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้ครูสามารถติดต่อพูดคุยได้ตลอดเวลา รวมถึงให้ความสนใจในความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตของครูแต่ละคน และหาทางให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาทั้งด้านงานและด้านส่วนตัวด้วยความจริงใจ และควรมีการกล่าวชื่นชมครูต่อในหน้าเสาธงหรือในที่ประชุมครูทุกครั้งเมื่อเห็นว่าครูสร้างผลงานหรือปฏิบัติสำเร็จตามที่กำหนดไว้

2.3 ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ผู้บริหารควรใช้การเวียนหัวหน่วยงานเพื่อให้ครูทุกคนได้มีโอกาสรับผิดชอบงานใหญ่ ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในและขวัญกำลังใจ และเกิดความภูมิใจในการทำงาน

2.4 ด้านรวม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจใฝ่อำนาจให้แก่ครู โดยการส่งเสริมให้ครูได้ทำหน้าที่ผู้นำหรือเป็นหัวหน้างานที่ตนเองถนัด เพื่อให้งานที่สำเร็จมีประสิทธิภาพ อันเกิดจากผู้เชี่ยวชาญงานนั้น ๆ จริง ๆ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจแก่ครู

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จากผลการศึกษาผู้บริหารโรงเรียนควรใช้อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจการให้รางวัล ในการบริหารงาน เพราะเป็นอำนาจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ร่วมกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร เพื่อส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้เพิ่มขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการมาปรับปรุงและพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

4. ควรศึกษาแนวทางการเพิ่มอำนาจการให้รางวัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาการศึกษา ภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546. กรุงเทพฯ: ลาดพร้าว.
- กฤติยา พิภูลทอง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กันธอร กุลบุตรดี. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอ เกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กันยา แสงสุวรรณ. (2536). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- กิตติ ตย์คานนท์. (2532). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: เซษฐสตติโอ.
- กุลธิดา เนื่องจำนงค์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกษสุดา ต้นขุน. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา จิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกียรติศักดิ์ เสือโต. (2544). ความพึงพอใจ อบรม จรรยาบรรณของครูโรงเรียน โปลิตیکنิกระยอง จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- เกื้อกุล แสงพริ้ง. (2541). การศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,

บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ขวัญเรือน บุญยม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คมกริช วงศาโรจน์. (2549). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โควิน คลังแสง. (2536). *การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุญฉวีบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จรรยา นิลทรัพย์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จวน สุดใจรัก. (2544). *การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาศรีราชา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. (2546). *แรงจูงใจและการจูงใจ สร้างปาฏิหาริย์*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- จารุณี รุ่งสิตา. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความรู้สึกแปลกแยกในการทำงานของหัวหน้าหมวดวิชา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษาที่ 9*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จำนง ภาต่างประเทศ. (2535). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,

มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- จุฬารัตน์ คำเสมอ. (2556). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยวัฒน์ วรรณพงษ์. (2541). การปฏิรูปการศึกษา. *ทิศทางการพัฒนาปฏิรูปการศึกษา*, 1(1), 8.
- ชาติชาย ณ เชียงใหม่. (2518). การบริหารการพัฒนาชนบทเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน กรุงเทพฯ: มหาชน เช่น จูรี.
- ชำนาญ คิริศรี. (2544). การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐชัย วงศ์สกุลกษณ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ. ม.ป.ท.
- ดำรง ศรีอร่าม. (2543). แรงงูใจของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในภาคใต้. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2530). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ทรงวุฒิ แน่นหนา. (2542). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงงูใจการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทันพันธ์ นาคะตะ. (2525). *รัฐศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พูนสวัสดิการพิมพ์.
- ทิพสุดา ลีลาศิริกุล. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสัมพันธ์. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา,

บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- เทพพร อินทร์อ่อน. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2533). พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). องค์กรและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2536). องค์กรและการบริหารการศึกษาระดับการศึกษา การจัดการแผนใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนิดย์ ทองท่าย. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรา สมประสงค์. (2536). การจูงใจ. ใน *ประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 5-8. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นวล กัลยาณธรรม. (2531). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นวลจันทร์ บุญประสิทธิ์. (2552). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นัญจรงค์ เฉลิมพงษ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นัทธพงศ์ ดัดลยูวาท. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา แสนใจกล้า. (2548). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา

สระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิพนธ์ ระสิตานนท์. (2541). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับขวัญของครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิศากร สุขะกาศี. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิสารัตน์ ฤทธิ์แสนตอ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.

บุญทัน ดอกไธสง และเอ็ด สาระภูมิ. (2539). ประสิทธิภาพการใช้นุญยสัมพันธ์ในการบริหาร. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

บุญรัตน์ แก้วเพชร. (2555). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุศรา เตียรบรรจง. (2546). แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประคัลภ์ ปั่นทพลังกูร. (2557). พนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร (Employee engagement). เข้าถึงได้จาก <http://prakal.wordpress.com/2012/01/26>

ประทุม รอดประเสริฐ. (2535). นโยบายและการวางแผน: หลักการทฤษฎี. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ประสงค์ ภาเรือง. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ประหยัด ทองมาก. (2530). *ความวิตกกังวล นิสัยในการเรียนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงและต่ำกว่าระดับความสามารถ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรัชญา เวสารัชช์ และอรุณ รักธรรม.(2522). อำนาจและอิทธิพลในองค์กร.

วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์, 19(4), 517-534.

ปราณี บรรณสาร. (2551). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์. (2540). *ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา*. กรุงเทพฯ: เดอะบุคส์.

ปาริชาติ กังไช้. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนและพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ผ่องพิศ รักษาธรรม. (2553). *แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เพชรพร ครอบงูท. (2549). *แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น น.

พนม พงษ์ไพบูลย์. (2546). *รวมกฎหมายการศึกษาเข้าสู่โครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา*, หน้า 1-21.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2535). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พานิช วิเชียรวรรณ. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา กับขวัญบุคลากรในโรงเรียน สำนักงานประถมศึกษาศึกษา*

จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พิกุล ดีพิจารณ์. (2548). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไพศาล คณะทอง. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

การดี อนันต์นารี. (2538). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานมหาบัณฑิตสระแก้ว ในเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มณี ภัคเกษม. (2538). การบริหารวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเครือคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2546). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1-4. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

มาลา ทัดมาลี. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนศรีหฤทัย จังหวัดนนทบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตมหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ยวีร์ บูรณโกศล. (2544). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รสสุคนธ์ พหลเทพ. (ม.ป.ป.). พลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา. ในความเป็นผู้นำ เป้าหมาย และพลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัชนก คำวังนัง. (2551). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัฐนุ พันจิน. (2555). การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รุ่ง แก้วแดง. (2542). รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2541: วิจุดและโอกาสในการปฏิรูป
การศึกษาและสังคมไทย. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.

วรารณ มิ่งไทยสงค์. (2543). การใช้อำนาจผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
เขตการศึกษา 12. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิทยากร เชียงกุล. (2542). รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2541: วิจุดและโอกาสในการปฏิรูป
การศึกษาและสังคมไทย. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.

วิลาวรรณ เชียงกุล. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิไล ลำสิงห์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติ
การสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราด. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
บูรพา.

วิไลวรรณ สงพอ. (2543). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูผู้สอน
ในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา

ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนัก
บริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ ความสามารถ
ของตนแตกต่างกัน. ปรียญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและ
สถิติ

ทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. (2532). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมใจ ลักษณะ. (2546). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- สมบูรณ์ นนทสกุล. (2536). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2546). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ มะใบ. (2546). *การศึกษาพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครูโรงเรียนสิงห์สมุทร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สมส่วน ลิ้มประเสริฐ. (2532). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.*
- สุรางค์ โคว์ตระกูล. (2549). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สวัสดิ์ สุคนธรังสี. (2525). *ทฤษฎีและหลักวิชาการวิจัย เป็นกรณีปัญหาและตัวอย่างสำหรับนักรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.
- สุกัญญา เพ็ญสกันธ์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนและบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุนทรี วรรณไพเราะ. (2549). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุพจน์ จันทราช. (2541). *การศึกษาการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.*
- สุพรรณ แก้วกัณหา. (2547). *ใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุวรรณ จันทร์สม. (2526). *แนวปฏิบัติการบริหารงานบุคคล. ใน เอกสารการพัฒนาการบริหาร*

- โรงเรียนมัธยมศึกษา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จงเจริญการพิมพ์.
 องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (2555). ข้อมูลพื้นฐาน. ชลบุรี: องค์การบริหารส่วนจังหวัด
 ชลบุรี.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (2557). ข้อมูลพื้นฐาน. ชลบุรี: องค์การบริหารส่วนจังหวัด
 ชลบุรี.
- อภิญาลักษณ์ คนชม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับ
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอ
 บ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์
 การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
 บูรพา.
- อรพรรณ อุทัยศรี. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตคุณภาพที่ 11 อำเภอ
 สยามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.
 งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรสา อยู่ในศีล. (2556). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร
 ส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
 คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุษา ดิยะเพ็ญ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.
 งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาคม วัชโรต. (2547). หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: มหาวิทยาลัย
 ทักษิณ.
- อุษา ช่างหล่อ. (2544). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 การประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bachrach, S. B., & Lawyer, E. J. (1980). *Power and politic in oraganizationas*. San Francisco:

Jossey-Bass.

- Barnard, C. I. (1979). *The function of the executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- Beach, D. S. (1980). *Personnels: The management of people at work*. New York: Macmillan.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley.
- Brown, D. H. (1980). *Principles of language and learning and teaching*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Chemington, D. J. (1994). *Organizational behaviour: The management of individual and organizational performance*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Clements, E. (1983). A study of the relationship between intrinsic and extrinsic: Variables and job satisfaction among student personnel workers in community colleges. *Dissertation Abstracts International*, 43(8), 2567-A.
- Copes, L. P. (1982). The relationship between the teacher's perception of the bases of power used by selected secondary principals and the management system of school. *Dissertation Abstracts International*, 43(7), 2173-A
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Davis, M. K. (1974). Intra-role conflict and job satisfaction on psychiatric units. *Nursing Research*, 23(4), 483..
- Drake, T. L., & Roe, W. H. (1994). *Information services in school business Management supporting instructional effectiveness*. Boston: Allyn & Bacon.
- Dunn, R. (1972). *Team learning and circles of knowledge practical approaches to individualizing*. New York: Packer.
- England, G. W., & Stein, C. I. (1961). The occupational group neglected concept in employee altitude studies. *Personal Psychology*, 14(2), 299-304.
- Evans, J. L. (1984). Alienation and learning in hospital setting. *American Sociology Review*, 27(6), 772-782.
- Fisher, J. L. (1984). *Power of the presidency*. New York: Macmillan.
- French, J., & Raven, B. H. (1959). *The bases of social power*. Ann Arbor, MI: Institute of Social Research.
- French, J., & Raven, B. H. (1960). *The base of social power*. New York: Harper & Row.

- Ghiselli, E. E., & Brow, C. W. (1965). *Personnel and industrial psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Gerloff, E. A. (1985). *Organizational theory and design: A strategic approach for management*. New York: McGraw-Hill.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1982). *Organization: Behavior, structure, processes* (4th ed.). Texas: Business.
- Gilmer, B. V. (1966). *Industrial psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Goodson, T. J. (1985). Herberg's motivation hygiene theory applied to elementary teacher in selected Alabama schools. *Dissertation Abstracts International*, 45(12), 3545-A.
- Gorton. (1972). *Controversy and crisis in school administration and supervision: Issues, cases, and concepts*. Dubque, Iowa: WM.C, Brown.
- Griffin, R. W. (1999). *Management*. USA: Houghton Mifflin.
- Guest, R. H. (1962). Quality of work life learning from tarrytown. *Havard Business Review*, 10(57), 76-86.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hill.
- Kanter, P. M. (1979). Power failure in management circuits. *Harvard Business Review*, 57(4), 67-68.
- Katz, R. L. (1955). Skill of effective administrator. *Harvard Business Review*, 12(1), 33-42.
- Kimbrough, R. B., & Nunnery, M. Y. (1983). *Educational administration* (2nd ed.). New York: McMillan.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kshensky, M.(1990). Principal power school effectiveness: A study of urban public idle schools. *Dissertation Abstracts International*, 51(6), 185-A.
- Likert, R. (1967). *The method of constructing and attitude acale*. New York: Wiley & Son.
- Lindgren, H. C. (1976). *Educational psychology in the classroom* (5th ed.). New York: John Wiley & Sons.

- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior*. New York: Mc Graw-Hill.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*: New York: McGraw-Hill.
- Matahery, F. (1985). A study of teacher motivation at work with special regerence to Indonesia. *Dissertation Abstracts Internation*, 45(9), 2716-A.
- McClelland, D. C. (1961). *The achievement society*. New York: The Free Press.
- Mcgregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: Mcgraw-Hill.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1995). *Organizational behavoir: Managing people and organizations*. Boston: Houghton Mufflin.
- Ogomaka, U. J. (1986). The factors which motivation California credentialed teacher to teach in Los Angeles archdiocesan high school. *Dissertation Abstracts International*, 46(12), 3563-A.
- Peabody, R. L. (1962). Perception of organizational authority: A comparative analysis. *Administrative Science Quaetwrly*, 6(5), 463-472.
- Raven, B. H., & Kruglanski, W. (1975). *Conflict and power: The structure of conflict*. New York: Confict.
- Ray, D. S. (1987). A study of motivation factors of elementary school teacher in metropolitan public school system. *Dissertation Abstracts International*, 48(1), 24-A.
- Randall, C. M. (1987). Job satisfaction of chief administrative officers of teacher education programs. *Dissertation Abstracts International*, 48(1).
- Schein, E. (1965). *Organization psychology*. New York: Prentice-Hill.
- Shaplin, A. D. (1978). Power base effectiveness perceptions: An emprirical study. *Dissertatio Abstract International*, 38(4), 7436-A.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
- Vroom, V. (1995). *Work and motivation*. New York: Jossey-Bass Classics.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. (A.M. Henderson & Talcott Parsons Trans). New York: Harold Process.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621/ ว 3105

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

12 พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการงานย่อวิทยานิพนธ์
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวอรพรรณ คำมา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56990357 ได้รับความเห็นชอบให้ทำ งานวิทยานิพนธ์ เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอน การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มีความประสงค์ จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เศษฐ์ ศิริสวัสดิ์

(ดร.เศษฐ์ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621/ ว 401

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นางสาวอรพรรณ คำมา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56990357 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานวิทยานิพนธ์ เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษามีความประสงค์ จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621/ ว 400

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวอรพรรณ คำมา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56990357 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานวิทยานิพนธ์ เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ศูนย์นวัตกรรม การบริหารและผู้นำทางการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรม การบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์ของครู ประเภทโรงเรียนและขนาดโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

4. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อและทุกตอนให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง ข้อมูลของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ การตอบคำถามครั้งนี้ไม่มีผลกระทบใด ๆ กับท่าน แต่จะเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับการศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

อรพรรณ คำมา
 นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์

**ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประสบการณ์ เพศ ประเภทโรงเรียนและขนาด
โรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามสภาพความเป็นจริงของสถานศึกษา

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงานของครูโรงเรียน.....

น้อยกว่า 10 ปี

ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

3. ขนาดโรงเรียน

ขนาดเล็ก (ประอม จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 299 คน)

ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 300 ถึง 599 คน)

ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 600 ถึง 1,499 คน)

ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,500 คนขึ้นไป)

4. ประเภทโรงเรียน

ประถมศึกษา

ขยายโอกาส

มัธยมศึกษา

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร กรุณาอ่านข้อความ
ต่อไปนี้แต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือซึ่งแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

5 คะแนน มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้/ การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	อำนาจการให้รางวัล					
1	การพิจารณาความคิดความชอบด้วยความเป็นธรรม					
2	การจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลในการทำความดีแก่ครูตามโอกาส					
3	การให้รางวัลในการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม					
4	การสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง					
5	มีเหตุผลเหมาะสมในการให้อภัยในกรณีทำงานผิดพลาด					
6	การมอบหมายงานที่สำคัญให้บุคลากรตามความเหมาะสม					
7	การมอบหมายงานที่สำคัญให้บุคลากรตามความถนัด					
	อำนาจการบังคับบัญชา					
8	การกำหนดกฎเกณฑ์ให้ปฏิบัติงานอย่างเคร่งเครียด					
9	การควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างทันเวลา					
10	การออกระเบียบให้ครูปฏิบัติอย่างเข้มงวด					
11	การดำเนินครูที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่มีการลงโทษตามระเบียบอย่างเหมาะสม					
12	การว่ากล่าว ตักเตือนในที่ประชุม					
	อำนาจตามกฎหมาย					
13	การติดตามการปฏิบัติงานตามหน้าที่					
14	การสั่งงานตามขั้นตอนตามสายงานบังคับบัญชา					
15	การสั่งงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ					
16	การพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้					
17	การมอบหมายให้ครูรับผิดชอบตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
	อำนาจอ้างอิง					
18	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
19	การให้ความยุติธรรมและเสมอภาค					
20	การให้เกียรติและเคารพในความคิดเห็นของครู					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้/ การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
21	การมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ					
22	การทักทายปราศรัยอย่างเป็นกันเองกับครู					
23	อำนาจความเชี่ยวชาญ ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
24	ความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
25	ความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ					
26	ความสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
27	มีทักษะในการบริหารทางด้านวิชาการและหลักสูตร					
28	มีทักษะในการบริหารทางด้านบุคลากร					
29	มีทักษะในการบริหารทางการเงินและธุรการ					
30	มีทักษะทางด้านสัมพันธ์กับชุมชน					
31	มีทักษะในการบริหารประชาสัมพันธ์					
32	มีทักษะในการบริหารด้านเทคโนโลยี					
33	มีทักษะในการบริหารทางด้านอาคารสถานที่					
34	ความสามารถในการเสนอแนะและแนะนำการทำวิจัย					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อ และพิจารณาว่าในช่วงเวลาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนนี้ ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด อันเนื่องมาจากการได้รับสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ในแต่ละข้อ แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ในช่อง มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เพียง 1 เครื่องหมายในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งแต่ละข้อมีความหมายดังนี้

5 คะแนน ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงมากที่สุดเนื่องจากท่านได้รับปัจจัยในข้อนั้น มากที่สุดหรือทุกครั้ง

4 คะแนน ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงมากที่สุดเนื่องจากท่านได้รับปัจจัยในข้อนั้น มากหรือบ่อยครั้ง

3 คะแนน ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงมากที่สุดเนื่องจากท่านได้รับปัจจัยในข้อนั้น บางประการ

2 คะแนน ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติสูงมากที่สุดเนื่องจากท่านได้รับปัจจัยในข้อนั้น น้อย

1 คะแนน ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติสูงมากที่สุดเนื่องจากท่านได้รับปัจจัยในข้อนั้น มากที่สุดหรือไม่เคยเลย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึก/ การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม					
2	การคมนาคมติดต่อสื่อสารสะดวกรวดเร็ว					
3	การได้รับความสะดวกสบายด้านที่พักอาศัย					
4	การมีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
5	การได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อเจ็บป่วยและมีเหตุจำเป็น					
6	การได้รับการปกครองบังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม					
7	การมีความรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการราชการครู					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้/ การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
8	การได้รับสวัสดิการเพียงพอและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ					
	แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ					
9	การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน					
10	การให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน					
11	การมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
12	การได้รับการเห็นใจและเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา					
13	การได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน					
14	การมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
15	การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน					
16	การได้รับการสนับสนุนให้ดูงานหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
	แรงจูงใจใฝ่อำนาจ					
17	การได้เป็นตัวแทนของโรงเรียนเข้าร่วมประชุมสัมมนากับหน่วยงานอื่น ๆ					
18	การได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
19	การได้ปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบในหน้าที่					
20	การได้ปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้					
21	การได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานทางวิชาการ					
22	การได้เป็นผู้นำในบางโอกาสเมื่อได้ปฏิบัติงานของโรงเรียน					
23	การได้เป็นหัวหน้างานตามความเหมาะสม					
24	การได้ตัดสินใจในงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ					

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 44 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	.63	18.	.80
2.	.79	19.	.71
3.	.79	20.	.80
4.	.78	21.	.85
5.	.74	22.	.80
6.	.77	23.	.79
7.	.76	24.	.78
8.	.76	25.	.82
9.	.83	26.	.84
10.	.76	27.	.84
11.	.54	28.	.82
12.	.60	29.	.76
13.	.81	30.	.74
14.	.80	31.	.71
15.	.84	32.	.78
16.	.81	33.	.81
17.	.76	34.	.77

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่น = .98

ตารางที่ 45 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานกึ่งการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	.49	13.	.68
2.	.42	14.	.60
3.	.42	15.	.74
4.	.64	16.	.68
5.	.51	17.	.64
6.	.58	18.	.63
7.	.50	19.	.53
8.	.62	20.	.53
9.	.59	21.	.70
10.	.57	22.	.68
11.	.57	23.	.65
12.	.61	24.	.66

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่น = .93