ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

มลฤดี คังคายะ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤษภาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ มลฤดี คังคายะ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดิ์)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดิ์)

.....กรรมการ
(ดร.ชัยพจน์ รักงาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต สุรัตน์เรืองชัย)
วันที่ 17 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดิ์ และ ดร.ชัยพจน์ รักงาม กรรมการสอบงานนิพนธ์ ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง และช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ดร.สมุทร ชำนาญ ดร.สถาพร พฤฑฒิกุล อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา และ ดร.ชาย หาญณรงค์ อาจารย์พิเศษภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล รวมทั้งผู้บริหารและครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่กรุณาให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณทุก ๆ ท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

มลฤดี ดังคายะ

58920530: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
คำสำคัญ: การใช้อำนาจของผู้บริหาร/ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู/ กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

มลฤดี คังคายะ: ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (RELATIONSHIP BETWEEN THE ADMINISTRATOR'S UESD OF POWER AND TEACHERS JOB MOTIVATION IN SRIRACHA SCHOOLS CLUSTER 1 UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ด., ประยูร อิ่มสวาท, กศ.ด. 109 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2558 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 27 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .44-91 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 และแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 39 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .40-.80 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58920530: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
KEYWORD: THE ADMINISTRATOR'S UES OF POWER/ TEACHERS JOB MOTIVATION/ SRIRACHA SCHOOLS CLUSTER 1/ THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

MONRUEDEE KUNGKAYA: RELATIONSHIP BETWEEN THE ADMINISTRATOR'S UES OF POWER AND TEACHERS JOB MOTIVATION IN SRIRACHA SCHOOLS CLUSTER 1 UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3. THESIS ADVISORS: SUMET NGAMKANOK, Ed.D., PRAYOON IMSAWASD, Ed.D. 109 P. 2017.

The purpose of this research were to study relationship between the administrator's use of power and teachers job motivation in Sriracha schools cluster 1 under the Chonburi Primary Educational service area office 3. The sample in this study consisted of 132 teachers in Sriracha schools cluster 1 under the Chonburi Primary Educational service area office 3. They were selected by using simple random sampling technique. The instrument used for collecting the data were select by 5 point rating-scale questionnaire divided in to past as follows; part 1 was the questionnaire about the administrator's use of power. The item discrimination power was between .44-.91 and the reliability was .97 and part 2 was the questionnaire about teachers job motivation. The item discrimination power was between .40-.80 and the reliability was .97. The data were analyzed by mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The finding revealed as follows:

1. The administrator's use of power in Sriracha schools cluster 1 under the Chonbur i Primary Educational service area office 3 as a total and each aspect were at a high level.

2. Teachers job motivation in Sriracha schools cluster 1 under the Chonburi Primary Educational service area office 3 as a total and each aspect were at a high level.

3. Relationship between the administrator's use of power and teachers job motivation in Sriracha schools cluster 1 under the Chonburi Primary Educational service area office 3 overall were positive correlated at a high with statistical significance of .05.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... จ

สารบัญ..... ฉ

สารบัญตาราง..... ซ

สารบัญภาพ..... ฎ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 4

คำถามของการวิจัย..... 4

สมมติฐานการวิจัย..... 5

กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 5

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย..... 6

ขอบเขตของการวิจัย..... 6

นิยามศัพท์เฉพาะ..... 8

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 11

สภาพปัจจุบันของกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3..... 11

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ..... 13

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ..... 23

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..... 36

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 37

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 42

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 42

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 43

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 44

การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 46

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่

การวิเคราะห์ข้อมูล..... 46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 48
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 49
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 49
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 50
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 69
สรุป..... 69
อภิปรายผล..... 72
ข้อเสนอแนะ..... 82
บรรณานุกรม..... 85
ภาคผนวก..... 92
ภาคผนวก ก..... 93
ภาคผนวก ข..... 97
ภาคผนวก ค..... 106
ประวัติย่อของผู้วิจัย..... 109

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

1 รายการความเป็นไปได้ของการตอบสนองอำนาจ..... 21

2 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และการจัดการตอบสนองความต้องการบุคคลโดยองค์การ..... 28

3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก..... 32

4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียน..... 42

5 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน..... 50

6 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้อ..... 51

7 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจการขู่บังคับ โดยรวมและรายข้อ..... 52

8 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้อ..... 53

9 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจการอ้างอิง โดยรวมและรายข้อ..... 54

10 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้อ..... 55

11 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน..... 57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

12 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อ..... 58

13 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมและรายข้อ..... 59

14 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายข้อ..... 60

15 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ..... 60

16 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้อ..... 61

17 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมและรายข้อ..... 62

18 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายข้อ..... 63

19 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้อ..... 64

20 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมและรายข้อ..... 64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

21 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทน โดยรวมและรายข้อ..... 65

22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3..... 67

23 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่น ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการใช้อำนาจของผู้บริหาร..... 107

24 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่น ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู..... 108

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2	ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการเกี่ยวข้องกับองค์กรและการใช้อำนาจ	18
3	พฤติกรรมการบริหารกับการใช้อำนาจ	22
4	ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	27
5	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก	33
6	การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีของมาสโลว์และทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก	35

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคนอย่างรอบด้าน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองตลอดชีวิต ซึ่งการพัฒนาศักยภาพของคนจะต้องได้รับการพัฒนาก่อนการพัฒนาประเทศในด้านอื่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและพัฒนาสังคมไทย โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลัง เพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน ทั้งในเชิงสถาบัน ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) การศึกษาจึงเป็นพื้นฐานของการพัฒนา เป็นสิ่งสำคัญที่สังคมใช้เป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ (จักรพันธ์ ชูกลิ่น, ภารดี อนันต์นาวี และเจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม, 2558, หน้า 99) ดังนั้น ช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) จึงมุ่งเน้นการพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้เข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการนำหลักคิด หลักปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเสริมสร้างศักยภาพของคนในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตใจที่สำนึกในศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความเพียร มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคม และหนุนเสริมสถาบันทางสังคมให้แข็งแกร่งและเอื้อต่อการพัฒนาคน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, หน้า 45) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในจัดการศึกษาไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กรมวิชาการ, 2553, หน้า 5)

สถานศึกษาถือเป็นองค์กรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา จึงมีความสำคัญสูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา และบริหารครูให้ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน

และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษาแต่ละแห่งมีสภาพแวดล้อม ปัจจัยและวัฒนธรรมแตกต่างกัน การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาทุกแห่ง ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ให้การจัดการศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (ระดมพล ช่วยชูชาติ, 2555)

ในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษานับได้ว่ามีบทบาทสำคัญมากที่สุด เนื่องจากเป็นผู้จัดการ ควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีคุณภาพนับได้ว่าเป็นผู้นำในรูปของบุคคลที่มีอำนาจอยู่โดยธรรมชาติ และโดยอำนาจหน้าที่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่การปฏิบัติงาน ตลอดจนจูงใจให้มวลสมาชิกเกิดความร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ผู้บริหารจึงเปรียบเสมือนดวงประทีปเป็นสัญลักษณ์หรือจุดรวมพลังของทุกคนในองค์กร และเป็นหลักที่สำคัญยิ่งต่อสถานศึกษา ต่อครู อาจารย์ และต่อหน่วยงานอันเป็นส่วนรวม นับได้ว่าผู้บริหารเป็นผลสะท้อนของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งอย่างมาก (อุไรภรณ์ ปฐมรัตนกุล, 2554, หน้า 3)

โดยทั่วไปคุณลักษณะผู้บริหารที่ดีตามแนวคิดของนักวิชาการทางการบริหารจัดการจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง อำนาจกับการใช้อำนาจอย่างเชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้ตามยอมรับ เป็นไปตามรูปแบบโครงสร้างของโรงเรียนที่จะทำให้ครูต่าง ๆ ทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งหลายคนเชื่อว่าแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการทำงานหรืออิทธิพลต่าง ๆ ที่เป็นอำนาจนั้นเป็นไปตามหน้าที่เรียกว่า “อำนาจหน้าที่” ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเข้าใจพฤติกรรมเชิงการเมืองในสถานศึกษา และใช้อำนาจเชิงจริยธรรมที่ก่อให้เกิด “จริยธรรม” และเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำงานอย่างโปร่งใสให้สำเร็จตามเป้าหมาย ที่สำคัญที่สุดจะต้องใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าการใช้อำนาจนั้น ๆ เพื่อตนเองและพวกพ้อง (ธร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 109, 279) ดังนั้น การใช้อำนาจอย่างเหมาะสมของผู้บริหาร ย่อมส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน บุคลากรทุกฝ่ายโดยเฉพาะครูผู้สอนเกิดแรงจูงใจในการทำงาน รู้สึกดี เต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่มีความยินดีเชื่อมั่นในสิ่งที่กำลังทำอยู่ และมีความเพลิดเพลินไปกับการทำงาน ในทางกลับกัน หากผู้บริหารใช้อำนาจตามความพอใจตามอารมณ์ของตน โดยไม่คำนึงถึงผู้ร่วมงานก็จะเกิดบรรยากาศที่ไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะครูผู้สอนขาดขวัญและกำลังใจ ขาดความกระตือรือร้น และขาดความเอาใจใส่ในการทำงาน ตลอดจนเกิดการต่อต้านในตัวผู้บริหาร โดยการแสดงการไม่ยอมรับและไม่ให้ความร่วมมือในที่สุด ก็จะส่งผลเสียหายร้ายแรงต่อส่วนรวมนั่น คือ การจัดการศึกษาล้มเหลว (พรพิมล ชำนาญพล, 2556, หน้า 4)

การจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จขององค์กรส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับความมากน้อยของการจูงใจที่บุคลากรได้รับในการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2556, หน้า 163) โดยทั่วไปผู้ใดที่มีความสุขและมีแรงจูงใจในชีวิตก็จะเหมือนกับว่าคน ๆ นั้นมีดอกไม้อยู่บนใบหน้าและในจิตใจ ทำให้คน ๆ นั้นมีพลัง มีชีวิตชีวา และสดชื่นรื่นเริง แต่ถ้าขาดแรงจูงใจคน ๆ นั้นก็มักจะหดหู่ เศร้าหมองและไร้พลังในการทำงาน ในสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน ถ้าครูมีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน ครูก็จะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตั้งอกตั้งใจทำงาน รักงาน และอยากทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จลงด้วยดี แต่ถ้าขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้ เช่น ไม่ตั้งใจทำงาน ทำงานผิดพลาดเสียหาย หรือขาดงานหยุดงานบ่อย ๆ แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในองค์กร เพราะแรงจูงใจจะทำให้คนมีพลัง มีความหวัง และมีความสุขในชีวิต ทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการงานด้วย (สุพานี สฤษฎ์วานิช, 2552, หน้า 154)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาทั้งสิ้น 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 81 โรงเรียน ได้ดำเนินการจัดทำและประกาศใช้ระเบียบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ว่าด้วยกลุ่มโรงเรียน พ.ศ. 2557 และจัดตั้งกลุ่มโรงเรียนประกอบด้วย โรงเรียนภายในกลุ่มโรงเรียน ๆ ละ 7-10 โรงเรียน ทั้งหมด 11 กลุ่มโรงเรียน มีผู้บริหารโรงเรียน ภายในกลุ่มโรงเรียนเป็นคณะกรรมการโดยตำแหน่ง และแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทำหน้าที่กำกับ ดูแล รับผิดชอบกลุ่มโรงเรียน เพื่อให้บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งด้านงานวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ให้มีความคล่องตัวในระดับกลุ่มโรงเรียน และระดับสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 ประกอบด้วย โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดรัฐบาลทั้งหมด 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดมโนรม โรงเรียนบ้านชากยายจีน โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ โรงเรียนวัดบ้านนา โรงเรียนวัดแหลมฉบัง โรงเรียนวัดใหม่เนินพยอม และโรงเรียนวัดหนองคล้า มีผู้อำนวยการโรงเรียน 7 คน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานสอน 197 คน และนักเรียน 5,014 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2558, หน้า 3-10)

สภาพปัญหาของการบริหารงานของผู้บริหาร มีบางโรงเรียนที่ประสบปัญหาในการบริหาร ซึ่งมีสาเหตุมาจากการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา บางรายที่มีการใช้อำนาจที่เข้มงวด ขาดการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือครู การมอบหมายงานส่วนใหญ่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มุ่งเน้นผลงานมากเกินไป ขาดความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

จึงส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือครูเกิดความสับสน เบื่อหน่าย ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ครูบางรายจึงทำเรื่องย้ายตนเองเพื่อไปดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนอื่น (นาย ก และนาย ข, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2559) และการที่ผู้อำนวยการโรงเรียนแห่งหนึ่ง ถูกคณะครูภายในโรงเรียนและผู้ปกครองนักเรียน ร้องเรียนถึงการใช้อำนาจในการบริหารงานที่ไม่โปร่งใส ในเรื่องของการเบิกจ่ายงบประมาณที่ไม่มีการชี้แจงให้ทราบ เป็นผลทำให้การบริหารงานในโรงเรียนเกิดความล้มเหลว (ผู้จัดการออนไลน์, 2558)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารเป็นผู้นำด้วยแล้ว จะมีผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานภายในโรงเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และในขณะเดียวกันเพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกยินดีในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาการใช้อำนาจให้เหมาะสม เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และเพื่อให้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับปัญหาดังกล่าวข้างต้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้ตั้งวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นความพยายามที่จะตอบปัญหาของการวิจัยให้ได้อย่างน้อย ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด

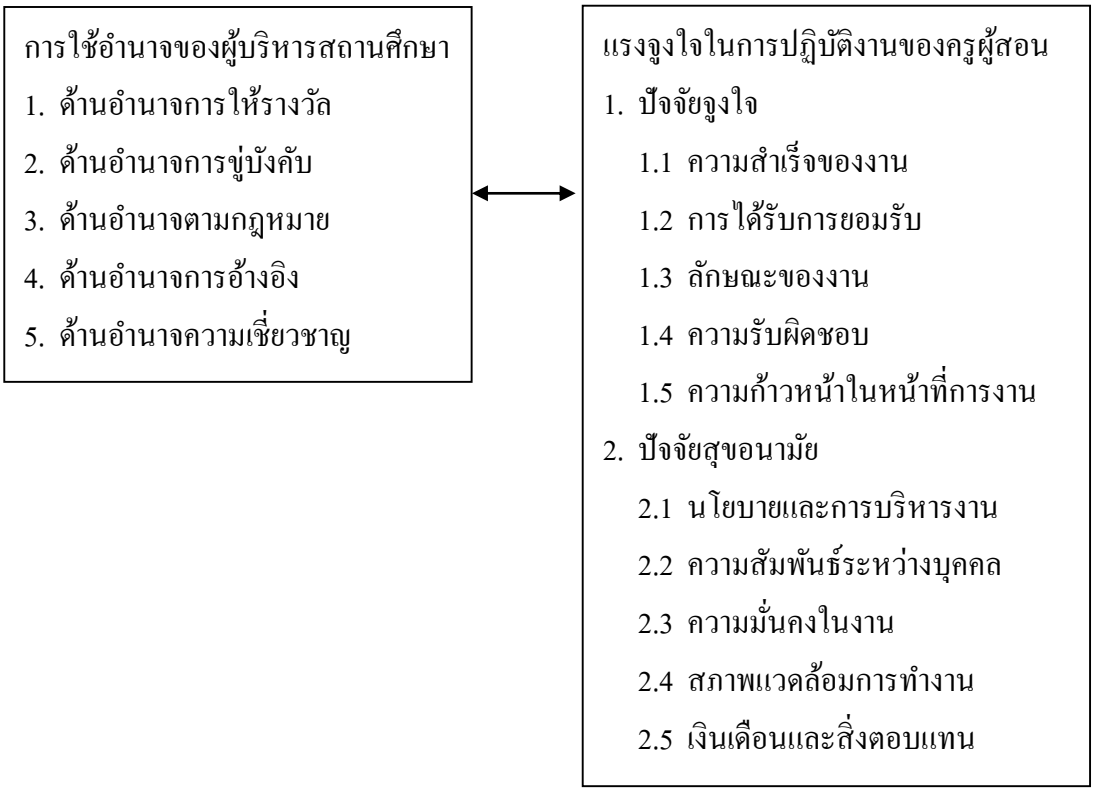
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของ French and Raven (1968, pp. 259-270 อ้างถึงใน พิบูล ทีปะปาล, 2550, หน้า 244-245) ซึ่งกำหนดไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านอำนาจการให้รางวัล (Reward power) 2) ด้านอำนาจการขู่บังคับ (Coercive power) 3) ด้านอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) 4) ด้านอำนาจการอ้างอิง (Referent power) 5) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) และแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, หน้า 138-139) ซึ่งเสนอแนะว่าแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivative factors) 2) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance factors) สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ดังนี้

1. เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 นำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาในการใช้พลังอำนาจในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. สามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและท้องถิ่นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

1.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดและทฤษฎีของ French and Raven (1968, pp. 259-270 อ้างถึงใน พิบูล ทีปะปาล, 2550, หน้า 244-245) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1.1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล (Reward power)

1.1.2 ด้านอำนาจการขู่บังคับ (Coercive power)

1.1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power)

1.1.4 ด้านอำนาจการอ้างอิง (Referent power)

1.1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power)

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, หน้า 138-139) ซึ่งเสนอแนะว่า แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ

1.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivative factors)

1.2.1.1 ความสำเร็จของงาน

1.2.1.2 การได้รับการยอมรับ

1.2.1.3 ลักษณะของงาน

1.2.1.4 ความรับผิดชอบ

1.2.1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.2.2 ปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance factors)

1.2.2.1 นโยบายและการบริหารงาน

1.2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.2.2.3 ความมั่นคงในงาน

1.2.2.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน

1.2.2.5 เงินเดือนและสิ่งตอบแทน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ดังนี้

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 197 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2558 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้จำนวน 132 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1 การใช้อำนาจของผู้บริหาร ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ

3.1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล (Reward power)

3.1.2 ด้านอำนาจการขู่บังคับ (Coercive power)

3.1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power)

3.1.4 ด้านอำนาจการอ้างอิง (Referent power)

3.1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power)

3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ

3.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivative factors)

3.2.1.1 ความสำเร็จของงาน

3.2.1.2 การได้รับการยอมรับ

3.2.1.3 ลักษณะของงาน

3.2.1.4 ความรับผิดชอบ

3.2.1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.2.2 ปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance factors)

3.2.2.1 นโยบายและการบริหารงาน

3.2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.2.2.3 ความมั่นคงในงาน

3.2.2.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน

3.2.2.5 เงินเดือนและสิ่งตอบแทน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาตามลักษณะการใช้อำนาจในด้านต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติ ค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทิศทางที่ตนต้องการ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจของผู้บริหารที่เกิดจากการตอบแทนหรือให้รางวัลกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ให้บำเหน็จความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือให้เกียรติบัตร เป็นต้น

1.2 ด้านอำนาจการขู่บังคับ อำนาจของผู้บริหารที่แสดงออกในลักษณะบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกลัวและยอมปฏิบัติตาม เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจของผู้บริหารที่ได้มาจากการดำรงตำแหน่งตามสายงานการบังคับบัญชาในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีสิทธิ์อันชอบธรรมที่จะสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องยอมรับและเชื่อว่าผู้บริหารมีสิทธิ์ที่จะสั่งให้เขาปฏิบัติงานได้

1.4 ด้านอำนาจการอ้างอิง หมายถึง อำนาจของผู้บริหารที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเป็นแบบอย่าง เกิดความเคารพ นับถือ และศรัทธา ทำให้เกิดความพยายามลอกเลียนแบบการกระทำด้วยความสมัครใจและยอมปฏิบัติตาม

1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจของผู้บริหารที่เกิดจากการมีทักษะความรู้ และประสบการณ์ทางการบริหาร มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และมีความชำนาญกับงานที่รับผิดชอบ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติของครูผู้สอนที่มีต่องานในทางบวก มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกยินดีในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้งานในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) ของครูผู้สอน ที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยกย่อง การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นต้น

2.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จสิ้นและบรรลุเป้าหมายทั้งของตนเองและหน่วยงาน และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้

2.1.2 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย การยอมรับนับถือไม่ว่าจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากกลุ่มบุคคลอื่น จนได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาจนทำให้เกิดความภูมิใจ

2.1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง การที่ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ประสบการณ์ มีความน่าสนใจ และท้าทายความรู้ความสามารถ

2.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจของครูที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ได้รับความไว้วางใจและมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ครูได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม

2.2 ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้ครูผู้สอนเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เช่น นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน การควบคุมบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน สภาพความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

2.2.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูทั้งทางตรงและทางอ้อม

2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับครูและผู้ร่วมงานมีความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.2.3 ความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ครูรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในงานที่ทำโดยได้รับการปกป้อง คุ้มครอง และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ครูรู้สึกว่ามีความมั่นคง มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคม

2.2.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น รวมถึงบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู

2.2.5 เงินเดือนและสิ่งตอบแทน หมายถึง รายได้ประจำและค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนายการโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

4. ครู หมายถึง ครูที่มีหน้าที่สอนในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

5. กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีทั้งสิ้น 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดบ้านนา โรงเรียนวัดแหลมฉบัง โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ โรงเรียนวัดมโนรม โรงเรียนวัดใหม่เนินพยอม โรงเรียนวัดหนองคล้า และโรงเรียนบ้านชากยายจีน

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ในกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุมพื้นที่ 3 อำเภอในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ
3. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพปัจจุบันของกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดการศึกษาหลายระดับ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาหรือโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา รับผิดชอบการจัดการใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ มีโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดรัฐบาล ทั้งหมด 81 โรงเรียน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม ดำเนินการของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 จัดตั้งโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้ดำเนินการจัดทำและประกาศใช้ระเบียบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ว่าด้วยกลุ่มโรงเรียน พ.ศ. 2557 และจัดตั้งกลุ่มโรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนภายในกลุ่มโรงเรียน ๆ ละ 7-10 โรงเรียน ทั้งหมด 11 กลุ่มโรงเรียน มีผู้บริหารโรงเรียน ภายในกลุ่มโรงเรียนเป็นคณะกรรมการโดยตำแหน่ง และแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทำหน้าที่กำกับ ดูแล รับผิดชอบกลุ่มโรงเรียน เพื่อให้บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งด้านงานวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ให้มีความคล่องตัวในระดับกลุ่มโรงเรียน และระดับสถานศึกษา เกิดการมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูล และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดรัฐบาลทั้งหมด 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดหนองคล้า โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ โรงเรียนวัดมโนรม โรงเรียนวัดบ้านนา โรงเรียนวัดแหลมฉบัง โรงเรียนวัดใหม่เนินพยอม และโรงเรียน

บ้านชากยายจีน มีผู้อำนวยการโรงเรียน 7 คน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานสอน 197 คน และนักเรียน 5,014 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2558, หน้า 3-10)

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ

ความหมายของอำนาจ

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “อำนาจ” ไว้ในลักษณะต่างกัน ดังนี้

สมุทร ชำนาญ (2550, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของอำนาจว่า เป็นอำนาจที่ไม่เป็นทางการ เป็นความสามารถเฉพาะตัวบุคคลซึ่งไม่จำเป็นต้องมีกฎหมายรองรับ เป็นความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยปราศจากการต่อต้านอำนาจพลังงานที่สามารถใช้ทั้งในและนอกองค์การ

ชวลิต ยิ่งยง (2551, หน้า 35) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มคน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติ ค่านิยม ไปตามที่ผู้มีอำนาจต้องการและเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

ภารดี อนันต์นาวี (2551, หน้า 81) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนต้องการ

ศิรินรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของอำนาจว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นความคิด ทัศนคติ เป้าหมาย ค่านิยม รวมถึงการตัดสินใจให้เป็นไปในทิศทางที่ผู้มีอำนาจต้องการ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรมก็ได้

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2554, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของอำนาจว่าเป็นความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ทำให้บุคคลอื่นเชื่อฟังและยินยอมปฏิบัติตาม

พรพิมล ชำนาญพล (2556, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของอำนาจว่า หมายถึง ความสามารถและศักยภาพที่เกิดขึ้นจากภายในและภายนอกของตัวบุคคล ที่เป็นตัวกำหนดให้บุคคลอื่นเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ตนต้องการ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของงาน

Weber (1947, p. 152) อำนาจ หมายถึง ความเป็นไปได้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งในสังคมต้องการจะให้บุคคลอื่น ๆ ปฏิบัติตามโดยปราศจากการต่อต้าน

Robbins (1994, pp. 152-153) ได้ให้ความหมายของอำนาจว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของผู้กระทำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ถูกกระทำหรือบุคคลเป้าหมายให้กระทำบางสิ่งบางอย่างโดยที่ผู้กระทำนั้นไม่ต้องทำด้วยตนเอง อำนาจเป็น 1) ศักยภาพในตัวบุคคล 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแสดงออกในรูปของอิทธิพล จากผู้มีอำนาจต่อผู้อยู่ใต้อำนาจหรือ

ผู้ยอมตามอำนาจ 3) การใช้อำนาจมีผลทำให้ผู้ใต้อำนาจแสดงพฤติกรรมด้วยความสำนึกรับผิดชอบตามที่ผู้มีอำนาจตั้งใจให้ทำ ไม่ว่าจะเป็นการใช้อำนาจโดยตรงหรือทางอ้อม

Yukl (1989, p. 18) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของ French and Raven แล้วนิยามคำว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการชักจูงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนแปลงเจตคติหรือพฤติกรรมในทิศทางที่ตนต้องการ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล ที่จะมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้อื่นในการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น เจตคติ ค่านิยม ไปในทิศทางที่ตนต้องการได้

ความสำคัญของอำนาจ

ผู้บริหารที่ปรารถนาจะทำให้องค์การมีประสิทธิผล ต้องเข้าใจและสามารถใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิผล เนื่องจากอำนาจเป็นสิ่งสำคัญในองค์การในการพัฒนาความมั่นใจและความตั้งใจที่จะช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Hersey and Blanchard (1988, p. 221 อ้างถึงใน ยุภา จันทะบุตร, 2551, หน้า 11) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารต้องการอำนาจ เพราะอำนาจเป็นความจำเป็นที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น เพื่อทำให้ภารกิจการงานสำเร็จโดยสมบูรณ์ ผู้บริหารยังต้องการอำนาจทางบุคคลสนับสนุนการใช้อำนาจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารในฐานะผู้นำที่มีตำแหน่งในองค์การจะต้องมีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตน การได้รับอำนาจและการใช้อำนาจของผู้บริหาร ก็เพื่อที่จะจัดการหรือนำในการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น ถ้าผู้บริหารไม่ปรารถนาอำนาจหรือไม่สามารถที่จะใช้อำนาจแล้ว ความพยายามที่จะจัดการหรือนำก็จะประสบความล้มเหลว และสิ่งสำคัญของการใช้อำนาจของผู้บริหาร ก็คือ ต้องสร้างความศรัทธาและการยอมรับให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา จึงจะสามารถใช้อำนาจได้อย่างมีประสิทธิผล

จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปความสำคัญของอำนาจได้ว่า อำนาจเป็นกลไกสำคัญในการทำให้งานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

แหล่งที่มาของอำนาจ

French and Raven (1968 อ้างถึงใน พิบูล ทีปะปาล, 2550, หน้า 244-245) ได้เสนอแหล่งที่มาของอำนาจในองค์การ พบว่า มี 5 ด้าน คือ

1. ด้านอำนาจการให้รางวัล (Reward power)
2. ด้านอำนาจการขู่บังคับ (Coercive power)
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power)
4. ด้านอำนาจการอ้างอิง (Referent power)

5. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power)

อำนาจ 3 ด้านแรก เกิดจากตำแหน่งที่บุคคลเข้าไปดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นอำนาจตามหน้าที่ที่องค์การกำหนดไว้ ส่วนด้านอำนาจอีก 2 ด้าน เกิดจากคุณลักษณะของบุคคลผู้นั้นเอง รายละเอียดมีดังนี้ คือ

1. ด้านอำนาจการให้รางวัล (Reward power) เป็นอำนาจที่เกิดจากความสามารถของบุคคลที่จะจัดสรรแบ่งปันรางวัลที่เป็นสิ่งมีคุณค่าต่อผู้อื่น รวมทั้งการระงับถอดถอนการให้รางวัลเพื่อเป็นการลงโทษผู้บริหารจะมีอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ (Formal authority) ต่อการให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง การอนุญาตให้ลาหยุดงาน การกำหนดวันลาพักผ่อน และการมอบหมายงานที่น่าสนใจให้ทำ เป็นต้น

2. ด้านอำนาจการขู่บังคับ (Coercive power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการขู่ว่าจะลงโทษ การตำหนิติเตียน และขู่จะไล่ออก เป็นการเสริมแรงในทางลบ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกลัว หลายบริษัทที่ใช้อำนาจการขู่บังคับของทีมงาน เพื่อควบคุมพฤติกรรมการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ความสามารถที่จะให้คุณให้โทษต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บริหารมีอำนาจมาก แต่อย่างไรก็ตาม การใช้อำนาจในการขู่บังคับ บางครั้งก็ทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์การเช่นเดียวกัน จึงควรพิจารณาใช้อย่างรอบคอบ

3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่บุคคลได้รับอันเกิดจากการเข้าไปดำรงตำแหน่งตามสายงานบังคับบัญชา ซึ่งมีการกำหนดตำแหน่งไว้อย่างเป็นทางการ อำนาจนี้จึงคล้ายกับอำนาจหน้าที่ (Authority) นั่นเอง ผู้ดำรงตำแหน่งจะมีสิทธิ์อันชอบธรรมที่จะสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และทั้งพนักงานก็จะต้องยอมรับและเชื่อว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นมีสิทธิ์ที่จะสั่งให้เขาปฏิบัติงานได้

4. ด้านอำนาจการอ้างอิง (Referent power) เป็นอำนาจที่เกิดจากตัวบุคคลเช่นเดียวกัน ซึ่งบุคคลอาจมีลักษณะหรือบุคลิกภาพส่วนตัวบางอย่างเป็นที่ชื่นชอบและมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเกิดความชอบ ชมเชย และยอมรับนับถือ เช่น มีลักษณะของบุคลิกภาพแบบโอนอ่อนผ่อนตาม (Agreeableness) ชอบออกสังคม (Extroversion) หรือแม้แต่ลักษณะแบบมีความสุขุมรอบคอบ (Conscientiousness) เป็นต้น บุคลิกภาพเหล่านี้ทำให้ผู้อื่นชอบและถือเป็นต้นแบบ นอกจากนั้นความมีชื่อเสียงของบุคคล เช่น ดาราภาพยนตร์ นักกีฬา นักร้อง และนักฟุตบอล เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ทำให้เกิดอำนาจอ้างอิงที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเลียนแบบดารา เลียนแบบนักกีฬา เป็นต้น

5. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่เกิดจากความสามารถพิเศษหรือความเชี่ยวชาญในการทำงานบางอย่างของบุคคลในกลุ่ม ซึ่งสามารถทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพเหนือผู้อื่น เช่น ในกลุ่มของนักวิศวกร ซึ่งอาจจะมีบุคคลหนึ่งถึงสองคนซึ่งดูเหมือนมีวิธีการทำงาน

การออกแบบ การแก้ปัญหาบางอย่างที่ทำได้ง่ายและไม่แพง เป็นต้น จึงทำให้สมาชิกในกลุ่มมักจะหันไปหาบุคคลเหล่านี้เพื่อขอคำแนะนำ ซึ่งโดยวิธีนี้ทำให้เกิดการพึ่งพาเขา และพึ่งพานี้จึงทำให้บุคคลเหล่านี้มีอำนาจอันเกิดจากความเชี่ยวชาญของเขา อำนาจจากความเชี่ยวชาญของบุคคลดังกล่าวจึงเป็นอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ อันเกิดจากตัวบุคคลเองไม่ใช่อำนาจที่เกิดจากตำแหน่งตามสายงาน

Mintzberg (1983 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 115) เชื่อว่า แหล่งของอำนาจในองค์การ ประกอบด้วย 1) อำนาจมาจากทรัพยากร (Resource) 2) อำนาจมาจากทักษะความชำนาญ (Technical skill) 3) อำนาจมาจากความรู้ (Body of knowledge) 4) อำนาจมาจากกฎหมาย (Legal prerogatives)

โดยเชื่อว่า อำนาจเกิดจากการที่บุคคลเข้าไปสัมผัสกับผู้มีอำนาจ โดย Mintzberg อธิบายว่าอำนาจในองค์การ แบ่งเป็น 4 ระบบ คือ

1. ระบบอำนาจหน้าที่ (System of authority) คือ อำนาจที่เกิดจากสายงานบังคับบัญชา (Chain of command) เกิดการควบคุม 1) ส่วนบุคคล (Personal) ได้แก่ การใช้คำสั่ง การตัดสินใจ การทบทวนการตัดสินใจ และการจัดสรรทรัพยากร 2) ระบบราชการ (Bureaucratic) ได้แก่ การสร้างความเป็นมาตรฐานของงานและพฤติกรรมการทำงาน เช่น เวลาเข้า-ออกในการทำงาน การสอน การวัดผล เป็นต้น ซึ่งการใช้อำนาจตามหน้าที่นี้ช่วยให้องค์การสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย

2. ระบบรวมความคิดเห็น (System of ideology) คือ อำนาจที่เกิดจากปทัสฐานของกลุ่ม รวมกลุ่มความคิด ค่านิยม และวัฒนธรรมขึ้นในองค์การ

3. ระบบความเชี่ยวชาญ (System of expertise) คือ อำนาจที่เกิดจากการหลอมรวมความคิดของผู้เชี่ยวชาญ ครู ผู้บริหาร ในการแก้ปัญหาของโรงเรียน

4. ระบบการเมือง (System of political) คืออำนาจที่เกิดจากระบบเครือข่ายองค์กรทางการเมือง หากองค์กรใดขาดอำนาจดังกล่าวข้างต้นแล้ว อำนาจจากระบบการเมืองจะเข้ามาแทนที่ทันที และถือว่าเป็นอำนาจที่สำคัญ หากขาดส่วนใดส่วนหนึ่งน่าจะเกิดอันตรายต่อการบริหารโรงเรียน

Hersey, Blanchard, and Johnson (2001 อ้างถึงใน พรพิมล ชำนาญพล, 2556, หน้า 17-18) ได้แบ่งรูปแบบและที่มาของอำนาจไว้ 7 รูปแบบ คือ

1. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ บทบาทที่มีอยู่ในองค์การ เป็นอำนาจที่ได้มาและหมดไปพร้อมกับตำแหน่งหน้าที่ของทางราชการ

2. อำนาจการให้รางวัล (Reward power) เป็นอำนาจในการให้คุณให้โทษในด้านทรัพยากรหรือสิ่งของที่ผู้อื่นอยากได้ เป็นอำนาจที่ผู้บริหารทุกคนแสวงหาเพื่อที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนให้บุคคลในองค์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้งานมีผลผลิตเพิ่มขึ้น การให้รางวัลอ่านออกมาในรูปแบบของการยกย่องการให้โบนัสประจำปี การเลื่อนตำแหน่งหรือการเปลี่ยนตำแหน่งไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าการที่บุคคลต้องการ

3. อำนาจการบังคับ (Coercive power) เช่น การตัดเงินเดือน การโยกย้าย การลดขั้น การไล่ออก การปลดออก เป็นต้น

4. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) ผู้ที่มีประสบการณ์และได้รับการศึกษาสูง ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีศักยภาพและมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง จะมีความต้องการในการให้คำแนะนำหรือสนับสนุนเพียงเล็กน้อยจากผู้บริหาร เพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา เรียกว่า เป็นการใช้อำนาจทางความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจที่จะทำงาน ผู้บริหารที่มีอำนาจประเภทนี้จะมีความเชี่ยวชาญ ความรู้ และมีทักษะอันเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในสังคม

5. อำนาจจากการอ้างอิงหรืออ้างถึง (Referent power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารส่วนใหญ่ จะเกิดจากพื้นฐานทางด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคลของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีอำนาจ อันเกิดจากการอ้างอิงถึงจะได้รับความนับถือยกย่องจากบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากบุคลิกภาพของผู้บริหารที่สามารถจะโน้มน้าวให้บุคคลอื่นเชื่อถือได้

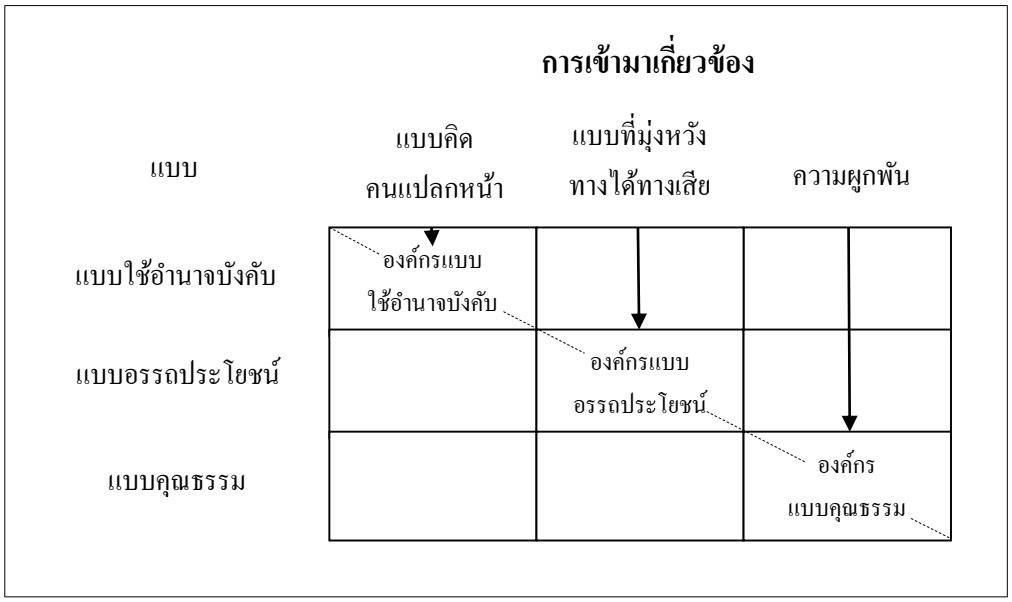
6. อำนาจการเชื่อมโยง (Connection power) เป็นอำนาจที่สำคัญสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร เช่น ความเกี่ยวดอง เป็นญาติกัน หรือเป็นเพื่อนสนิทกันกับผู้มีอำนาจหรือผู้ใกล้ชิดกับผู้มีอำนาจในองค์การ

7. อำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสาร (Information power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์ ที่สามารถโน้มน้าวผู้ปฏิบัติให้มีความพร้อมในระดับที่สูงขึ้นในการทำงานร่วมกัน ข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะสามารถเก็บและรวบรวม และนำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์การ

Etzioni (1961, pp. 12-21 อ้างถึงใน วราภรณ์ พรหมรัตน์, 2554, หน้า 13) ได้ศึกษาฐานอำนาจในองค์การแล้วพบว่า ฐานอำนาจ มี 3 แบบ ดังนี้ 1) อำนาจแบบบังคับ (Coercive power) 2) อำนาจแบบอรรถประโยชน์ (Utilitarian power) 3) อำนาจแบบคุณธรรม (Normative power)

Etzioni ได้นำอำนาจทั้ง 3 แบบ มาจัดเป็นความเข้มของการใช้อำนาจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เขาชี้ให้เห็นว่าคนที่จะเข้ามาเกี่ยวข้องกับองค์การที่ใช้อำนาจทั้ง 3 แบบข้างต้นได้นั้น คือ 1) แบบคนแปลกหน้า (Alienation) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลไม่ได้เกี่ยวข้องอะไรกับองค์การนั้น

แต่ถูกบังคับให้ต้องมาเป็นสมาชิก 2) แบบที่คิดแต่ประโยชน์เท่านั้นและ 3) แบบที่มุ่งความผูกพัน (Commitment) หมายถึง การที่คนเข้ามาสู่องค์การเพราะเห็นคุณค่าในการดำเนินงานขององค์การ ตลอดจนงานที่ดำเนินการอยู่นั้น มีคุณค่าลักษณะการเกี่ยวข้องกับองค์การมีความสัมพันธ์กับอำนาจที่ใช้ที่มีเหตุผล 9 ชนิด ดังแสดงไว้ในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการเกี่ยวข้องกับองค์กรและการใช้อำนาจ (ธร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 116)

Hall, Hass and Norman (1967, pp. 118-139 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 116-117) ชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับองค์กรจะขึ้นอยู่กับชนิดของอำนาจหรืออำนาจหน้าที่ที่ใช้ในองค์กร ดังนั้น จึงมีแนวโน้มที่องค์กรต่าง ๆ จะอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มตามเส้นทแยงมุมจากบนซ้ายไปหาล่างขวามือ ซึ่งมีอยู่ 3 ชนิด คือ

1. องค์กรแบบใช้อำนาจบังคับ (Coercive organization) องค์กรชนิดนี้มีแนวโน้มจะมีสมาชิกเป็นคนแปลกหน้า ซึ่งไม่อยากเป็นสมาชิกแต่ถูกบังคับให้เป็นสมาชิก เช่น นักโทษเป็นสมาชิกในเรือนจำ เพราะเนื่องจากทำความผิด การใช้อำนาจในองค์กรนี้ค่อนข้างรุนแรง เช่น หากทำความผิดจะถูกเฆี่ยนตี กักขัง เป็นต้น

2. องค์กรแบบอรรถประโยชน์ (Utilitarian organization) องค์กรประเภทนี้มีแนวโน้มที่จะมีสมาชิกที่คิดแต่ทางได้ทางเสีย การใช้อำนาจจึงต้องใช้แบบให้สิ่งตอบแทน ซึ่งเป็นผลในทางเศรษฐกิจ ยกตัวอย่างเช่น คนงานในโรงงานอุตสาหกรรม พวกคนงานคิดถึงผลประโยชน์

ดังนั้น การใช้อำนาจบังคับบัญชาจำต้องให้สิ่งตอบแทน คนงานจึงจะทำงานโดยไม่ต้องคำนึงถึงความชอบหรือไม่ชอบของนายจ้าง

3. องค์กรแบบคุณธรรม (Normative organization) ลักษณะองค์กรมีแนวโน้มที่จะมีสมาชิกที่อยู่ได้ เพราะเป็นคุณค่าในเป้าหมายขององค์กรและชอบที่จะปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามบทบาทขององค์กร สมาชิกจะคำนึงถึงความถูกต้องและเป็นธรรม องค์กรที่มีลักษณะเช่นนี้ เป็นองค์กรทางศาสนา โรงพยาบาล วิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ในการจัดองค์กรแบบคุณธรรมยังจำแนกออกเป็นระดับย่อย ๆ ออกไปถือกันว่าองค์กรศาสนาเป็นองค์กรแบบคุณธรรมสูง โรงเรียนถือว่าเป็นองค์กรแบบคุณธรรมกลาง ๆ การปกครองนักเรียนครูจะใช้ระบบคุณธรรมเป็นขั้น ๆ ไปจนถึงการลงโทษ

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 220) กล่าวว่า การที่ผู้นำสามารถใช้อำนาจต่าง ๆ นำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้โดยจะต้องใช้อำนาจ ซึ่งมีที่มาดังนี้

1. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่เกิดจากตำแหน่งเฉพาะอย่างในโครงสร้างองค์การ และอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการซึ่งเป็นอำนาจตามตำแหน่งเฉพาะอย่าง เช่น ประธานบริษัทหรือผู้จัดการฝ่ายผลิต เป็นต้น ข้อสังเกตที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจ คือ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอาจเป็นไปตามโครงสร้างหน้าที่ขององค์การ มีลักษณะเป็นทางการ (Formal authority) ซึ่งผู้บริหารสามารถสั่งให้ลูกน้องแต่ละคนทำงานได้

2. อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัลหรืออำนาจในการให้คุณ (Reward power) เป็นอำนาจที่เกิดจากความสามารถที่จะจัดหารางวัลที่มีค่าให้กับบุคคลอื่น เป็นความสามารถให้สิ่งต่าง ๆ ที่มีคุณค่าต่อผู้ปฏิบัติงาน เช่น การเพิ่มเงินเดือน การจ่ายเงินโบนัส การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือสามารถจัดฝึกอบรมพิเศษ เป็นต้น โดยทั่วไปถ้าผู้บริหารมีอำนาจในการให้ประโยชน์มากก็ถือว่ามีอำนาจชนิดมีมาก ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่มีความสามารถในการจัดหาสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในรูปของรางวัลแล้วจะทำให้ขาดอำนาจนี้ไปโดยปริยาย

3. อำนาจในการลงโทษ (Coercive power) เป็นอำนาจที่เกิดจากความสามารถที่จะลงโทษบุคคลอื่น เช่น สามารถลดตำแหน่ง ลดขั้นเงินเดือน ไล่ออก ซึ่งเป็นอำนาจที่จะลงโทษพนักงานที่มีความผิดหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา อำนาจชนิดนี้เป็นอำนาจที่ตรงกันข้ามกับอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล (Reward power) ผู้มีความสามารถในการให้ประโยชน์มากเท่าไหร่ก็มักจะมีอำนาจในการให้โทษน้อยลงไป วิธีการแสดงอำนาจแบบนี้มักจะเป็นการลดหรือการตัดสิ่งที่เป็นคุณค่าสำหรับตัวผู้ปฏิบัติงาน เช่น การไล่คนออกจากงานในกรณีทุจริตในหน้าที่หรือไม่ทำงานที่รับมอบหมายโดยเฉพาะในงานที่สำคัญ

4. อำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสารมาก (Informational power) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากความสามารถในการควบคุม การประเมินการควบคุม การเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ เพราะผู้ใดที่มีข้อมูลมาก ผู้นั้นสามารถควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องสำหรับการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ เช่น การประชุมกรรมการบริหารและพิจารณาว่าจะดำเนินธุรกิจที่กำลังตกต่ำต่อไปได้หรือไม่ ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลจากรายงานต่าง ๆ ในการติดตามประเมินผลการทำงานในช่วงต่าง ๆ ของโครงการ รายงานเหล่านี้จะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารในแต่ละละดับ

5. อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่เกิดจากทักษะส่วนตัว ความรู้ด้านเทคนิค และประสบการณ์ของผู้บริหารที่เกิดจากความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมา จึงเกิดการทำงานในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไป เพราะถ้าหากผู้บริหารมีอำนาจชนิดนี้จะสามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำในเรื่องที่ตนถนัดได้ เช่น เป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาให้กับพนักงานที่ใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งจะถูกดึงไปทำงานในหน่วยใดหน่วยหนึ่งด้วยค่าจ้างที่สูงเพราะเป็นบุคคลที่สำคัญในองค์การ

6. อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง (Referent power) เป็นอำนาจที่เกิดจากความสามารถในการสร้างความเคารพยกย่องและความภักดี เป็นผู้นำที่เป็นที่เคารพ ยกย่อง เนื่องจากอยู่ในสังกัดของสถาบันหรือกลุ่มคนที่มีชื่อเสียงได้รับการยอมรับเชื่อถืออยู่แล้ว เช่น จบการศึกษารุ่นเดียวกัน นามสกุลเดียวกัน เป็นคนภาคเดียวกัน ความรู้สึกพวกนี้จึงกลายเป็นอำนาจโดยปริยาย นอกจากนี้ผู้นำที่เป็นตัวอย่างที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสม จะสามารถนำกลุ่มได้โดยง่ายอาจไม่ต้องอาศัยอำนาจบังคับบัญชาเลย

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

เมื่อกล่าวถึงคำว่า “อำนาจ” คนส่วนใหญ่คงจะรู้สึกคุ้นเคยกับคำ ๆ นี้เป็นอย่างดี เพราะ “อำนาจ” โดยความหมายที่เข้าใจกัน หมายถึง สิ่งที่ลึกลับ หรือน่ากลัว แต่สำหรับการดำเนินงานในองค์การ “อำนาจ” คือ ความสามารถในการผลักดันให้งานนั้นดำเนินไปสู่เป้าหมาย หรือเป็นเครื่องมือที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานในองค์การ เพื่อควบคุมให้ผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม

เนื่องจากการใช้อำนาจจัดว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการดำเนินงานในสถานศึกษา เพราะอำนาจเป็นความสามารถ (Ability) ที่บุคคลผู้มีอำนาจจะนำมาใช้เพื่อให้มีอิทธิพลที่จะต้องโน้มน้าวจูงใจผู้อื่นให้เกิดการคล้อยตามยอมรับพร้อมที่จะปฏิบัติตาม ผู้ใช้อำนาจจำเป็นต้องรู้จักใช้หรือใช้เป็นจึงจะเกิดผลดี มิฉะนั้นอาจทำให้เกิดความเสียหายได้ การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากครูและบุคลากร

ภายในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน ทำให้ผู้บริหารต้องใช้อำนาจในการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์

Yukl (1998, p. 215) ได้เสนอแนวทางให้ผู้บริหารใช้อำนาจ (ยึดแหล่งอำนาจทั้ง 5 ของ French and Raven) ซึ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารจะมีผลต่อพฤติกรรมการตอบสนองของผู้ใต้บังคับบัญชาใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพัน (Commitment) เป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกิดจากการยอมรับเลื่อมใสศรัทธาต่อผู้นำ และพยายามเลียนแบบอย่างของผู้นำ แรงจูงใจในการทำงานจะสูง ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นให้ความสำคัญในตัวผู้นำสูง ทำให้ความพยายามในการทำงานที่เอาใจใส่มากเป็นพิเศษ เพื่อให้งานสำเร็จเป็นอย่างดีโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยประการใด ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นที่ถูกใจของผู้นำของตน

2. การยอมรับยอมตาม (Simple compliance) เป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งตามที่ผู้นำต้องการตราบเท่าที่การทำงานตามคำสั่งนั้นไม่ทำให้ตนต้องใช้ความพยายาม พลังงาน และเวลาเพิ่มมากขึ้นเป็นพิเศษจากที่กำหนดไว้ตามปกติ เช่น ปฏิเสธที่จะอยู่ทำงานล่วงเวลาโดยผลัดไปทำต่อในวันรุ่งขึ้น เป็นต้น

3. การต่อต้าน (Resistance) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต่อสู้คัดค้านต่อคำสั่งหรือความต้องการของผู้นำ ซึ่งอาจแสดงออกด้วยการวางเฉยไม่ปฏิบัติตาม หรือการทำงานนั้นช้าลง หรือการทิ้งงานเพื่อไม่ให้งานนั้นสำเร็จตามที่หัวหน้าต้องการ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รายการความเป็นไปได้ของการตอบสนองอำนาจ (ธร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 115)

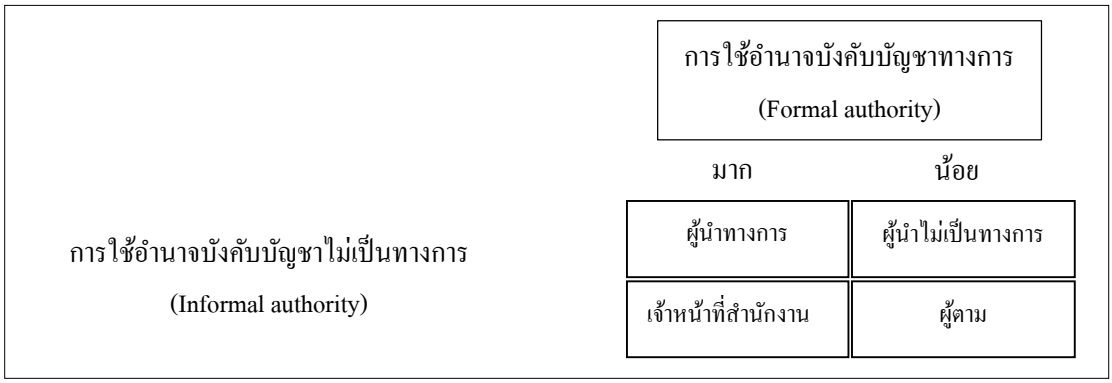
ประเภทของอำนาจ	**ความเป็นไปได้ในการตอบสนองอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชา**		
	ความผูกพัน	**การยอมรับยอมตาม**	**การต่อต้าน**
การอ้างอิง	XXX	XX	X
ความเชี่ยวชาญ	XXX	XX	X
กฎหมาย	XX	XXX	X
รางวัล	XX	XXX	X
การขู่บังคับ	X	XX	XXX

XXX หมายถึง มีความเป็นไปได้มากที่สุด

XX หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อย

X หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

นอกจากนี้ Barnard (1938, pp. 168-171 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 112) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจทั้งทางการกับไม่เป็นทางการ ซึ่งจะก่อให้เกิดพฤติกรรมการบริหาร ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 พฤติกรรมการบริหารกับการใช้อำนาจ (ธร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 112)

ภาพที่ 3 แสดงให้เห็นว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารบังคับบัญชาทั้งทางการและไม่เป็นทางการก่อให้เกิดพฤติกรรมบริหาร ดังนี้

1. ผู้นำทางการ (Formal leader) ผู้บริหารที่ใช้อำนาจบังคับบัญชาตามทางการมาก และใช้อำนาจบังคับบัญชาไม่ทางการมากเช่นกัน การบริหารจะเน้นทั้งทางการสั่งการให้ผู้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สนองความคาดหวังของโรงเรียน ขณะเดียวกันผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับอำนาจไม่ทางการ แสดงออกโดยสร้างปฏิสัมพันธ์กับครูและบุคลากรต่าง ๆ ร่วมมือกันทำงานเกิดความผูกพัน จงรักภักดีต่อโรงเรียนผู้บริหารประเภทนี้ เป็นผู้บริหารที่มีสมรรถภาพสูง เรียกว่า เป็นผู้นำทางการ

2. ผู้นำไม่เป็นทางการ (Informal leader) ผู้บริหารจะใช้อำนาจบังคับบัญชาทางการน้อย แต่ใช้อำนาจบังคับบัญชาไม่เป็นทางการมาก พฤติกรรมทางการบริหารจะไม่เน้นการสั่งการให้ครูทำงานตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับอำนาจไม่เป็นทางการที่มุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมมือกับครูและบุคลากรต่าง ๆ ร่วมมือกันทำงานเกิดความผูกพันจงรักภักดีต่อโรงเรียน ผู้บริหารประเภทนี้เป็นผู้บริหารที่มีความสามารถทางวิชาชีพสูง เหมาะกับการเป็นผู้บริหารโรงเรียน เรียกว่า เป็นผู้นำไม่เป็นทางการ

3. เจ้าหน้าที่สำนักงาน (Officer) ผู้บริหารที่ใช้อำนาจบังคับบัญชาเป็นทางการมากและใช้อำนาจบังคับบัญชาไม่เป็นทางการน้อย พฤติกรรมการบริหารจะเน้นการสั่งการให้ผู้ทำงานตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนสถานเดียว ไม่ค่อยออกมาสุงสิงกับครู ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ระเบียบใช้การสั่งการด้วยเอกสาร ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานให้รางวัล และลงโทษตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด ผู้บริหารประเภทนี้จัดได้ว่าเป็นผู้บริหารที่มีสมรรถภาพต่ำ เรียกว่า เป็นผู้นำแบบเจ้าหน้าที่สำนักงาน

4. ผู้ตาม (Follower) ผู้บริหารที่ใช้ทั้งอำนาจการบังคับบัญชาทางการและไม่เป็นทางการน้อยทั้งสองอย่าง พฤติกรรมการบริหารจะแสดงให้เห็นในลักษณะอ่อนแอมีสมรรถภาพต่ำ เรียกว่า ผู้นำแบบผู้ตาม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ สรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นไปเพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอย่างมาก ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงการเลือกใช้อำนาจของตนอย่างรอบคอบ และระมัดระวังเพื่อให้ครูได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพที่มีอยู่และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของ French and Raven ซึ่งกำหนดไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านอำนาจการให้รางวัล (Reward power) 2) ด้านอำนาจการขู่บังคับ (Coercive power) 3) ด้านอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) 4) ด้านอำนาจการอ้างอิง (Referent power) 5) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) มาใช้ในในการวิจัย

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

พัชสิรี ชมพูคำ (2552, หน้า 176) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง จูงใจ โดยจูง คือ การผลักดันให้เกิดการกระทำในทิศทางที่ต้องการ ส่วนใจ คือ การใส่ใจลงไป เมื่อรวมความหมายแล้ว การจูงใจ ก็คือ การผลัดดันให้เกิดการกระทำในทิศทางใด ๆ ด้วยใจ ซึ่งการจูงใจ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ทิศทางของการกระทำ (Direction) การใช้แรงพยายาม (Intensity) และความต่อเนื่อง (Persistence) ในการกระทำนั้น

วินัย เกื้อกูล (2552, หน้า 27) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมในตัวของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้น โดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกมา เพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ที่ต้องการแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจในภายใน จะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

สุณิภา ชูเมือง (2555, หน้า 37) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันหรือกระตุ้นหรือเร้าความรู้สึกของบุคคลให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

นิศารัตน์ ฤทธิ์แสนตอ (2556, หน้า 40) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นที่เร้าในอินทรีย์ได้เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายาม หรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุความปรารถนา หรือหลีกเลี่ยงภาวะที่ไม่พึงปรารถนาของบุคคล

ธร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 246) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจอาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับเจตคติ หรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น อันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เมื่อบุคคลสามารถตอบสนองและไปสู่จุดหมายได้ ก็จะทำให้ความเข้มแข็งของแรงจูงใจลดลง และเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

สุพิชชา มากะเต (2558, หน้า 33) สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการแรงจูงใจ จะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและมักที่จะหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

สุมัธนา สร้อยสน (2558, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้มีพลังในการกระทำพฤติกรรมมีทิศทาง และต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นผู้ชักจูง มีความกระตือรือร้นที่จะสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ

Walters (1978, p. 218) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำหรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

Brown (1980, pp. 112-113 อ้างถึงใน สุมัธนา สร้อยสน, 2558, หน้า 22) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความคิดซึ่งเป็นแรงขับอยู่ภายใน ประกอบด้วย อารมณ์ ความปรารถนา จึงเป็นสาเหตุให้คนแสดงออกมาเป็นปริมาณมากหรือน้อยไม่เท่ากัน

Vroom (1995, p. 7) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการในการควบคุมหรือครอบงำทางเลือกหรือบุคลากรโดยอินทรีย์ต่ำสุด โดยไม่เปิดโอกาสทางเลือกอื่น ๆ ด้วยความสมัครใจ

Weiten (1997, p. 379) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง ความต้องการ (Needs) ความอยาก (Wants) ความสนใจ (Interest) และความปรารถนา (Desire) ที่ชักจูงบุคคลในทิศทางที่แน่วแน่ หรือกล่าวสั้น ๆ ว่า การจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งสู่จุดหมาย

Daft (2000, p. 534) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นในเกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

จากความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่องาน ความรู้สึกเต็มใจ และพอใจที่จะทำงานให้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ตลอดจนความรู้สึกของบุคคลที่ปฏิบัติงานแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่น เกิดความกระตือรือร้น ส่งผลให้งานขององค์การประสบผลสำเร็จ

ความสำคัญของแรงจูงใจ

สัมมา รธนิธย์ (2553, หน้า 134-135) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญ ดังนี้

1. แรงจูงใจเป็นการรวมพลังเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำกิจการงานให้ประสบความสำเร็จได้ดีกว่าผู้ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. แรงจูงใจทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายาม มีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือลดละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคมาขัดขวาง

3. แรงจูงใจสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือวิธีการทำงาน การค้นพบช่องทาง การดำเนินงานที่ดีกว่า มีการประสบผลสำเร็จมากกว่าเดิม บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อการทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบมั่นคงในหน้าที่มีวินัยในการทำงาน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 217) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการ แรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้

2. แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมชีวิตว่าควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทาง เพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ

จากความสำคัญข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจจะให้ความสำคัญกับสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายในที่เป็นพลังผลักดันให้มนุษย์มีการเคลื่อนไหว เพื่อไปสู่เป้าหมายที่แต่ละคนต้องการ ถ้าขาดแรงจูงใจมนุษย์อาจเปรียบได้กับหุ่นยนต์ตัวหนึ่งที่เคลื่อนไหวได้ตามคำสั่งหรือความต้องการของผู้อื่น และพฤติกรรมหลาย ๆ อย่างของมนุษย์ อาจจะไม่เกิดขึ้นถ้าปราศจากการจูงใจ

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552, หน้า 156) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ว่ามี 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจะหมายถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual difference) ในเรื่องต่าง ๆ เช่น บุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ ความสามารถในการรับรู้ และคาดหวังต่าง ๆ ตลอดจนความแตกต่างในเรื่องของเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ จะมีผลต่อแรงจูงใจของคนแต่ละคนให้แตกต่างกันออกไป

2. ปัจจัยในเรื่องของงาน เช่น อาชีพงานที่แตกต่างกัน หรือคุณลักษณะและธรรมชาติของงานที่แตกต่างกัน ในด้านของความท้าทาย ความน่าสนใจ ความรู้สึกที่จะได้ประสบความสำเร็จจากงานเหล่านี้จะทำให้งานนั้นมีผลต่อการจูงใจต่างกัน

3. ปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กร เช่น โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร บรรทัดฐาน นโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ จะมีผลต่อบรรยากาศและโอกาสของพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันออกไป

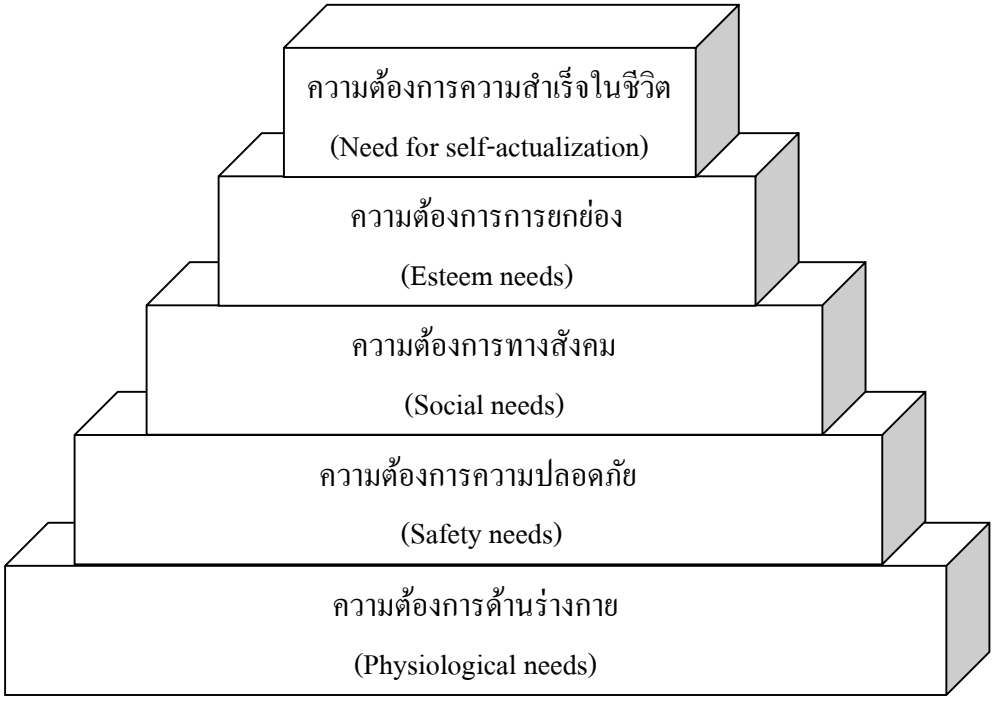
ทฤษฎีแรงจูงใจ

การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งการค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ได้เสนอแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ อับราฮัม มาสโลว์ เป็นทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็น

ที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายมาก มาสโลว์มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่า เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอีกในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังภาพที่ 4 ทั้งนี้ ความต้องการในลำดับขั้นที่อยู่สูงถัดไป สามารถเกิดขึ้นได้ แม้ว่าความต้องการในลำดับขั้นที่ต่ำกว่าจะยังไม่ได้รับการตอบสนองที่สมบูรณ์



ภาพที่ 4 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) (Parker & Case, 1993, p. 5)

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย การนอน และการพักผ่อน มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็น เพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายและการมีชีวิตรอด และความกลัวต่อการสูญเสียหน้าที่การงาน ทรัพย์สิน หรือที่อยู่อาศัย

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นและสังคมยอมรับ เช่น การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว เพื่อน หรือคนรัก เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเอง และจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นความพึงพอใจในอำนาจ ความภาคภูมิใจสถานะ และความเชื่อมั่นในตนเอง

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล เป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ผู้บริหารองค์การสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และการจัดการตอบสนองความต้องการบุคคลโดยองค์การ (Thill, Bovee, Wood & Dovel, 1993, p. 440 อ้างถึงใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, หน้า 135)

ความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์		**การจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยองค์การ**
ความสำเร็จในชีวิต	ความเจริญเติบโต (Growth)	ความท้าทาย (Challenge)
(Self-actualization)	ความก้าวหน้า (Advancement)	ความคิดสร้างสรรค์การ (Creativity)
	ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	เลื่อนตำแหน่ง (Promotion)
การยกย่อง (Esteem)	การยกย่อง (Self-esteem)	การยกย่อง (Self-esteem)
	ความภาคภูมิใจ (Prestige)	ตำแหน่ง (Title)
	สถานภาพ (Status)	สถานะ (Status)
สังคม (Social)	ความรัก (Love)	ทีมงาน (Teamwork)
	ความรู้สึกที่ดี (Affection)	การจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์
	การยอมรับ (Sense of belonging)	(Friendly management)
ความปลอดภัย	ความปลอดภัย (Safety)	ความมั่นคงในงาน (Job security)
(Safety)	ความมั่นคง (Security)	ความปลอดภัยในการทำงาน
	เสถียรภาพ (stability)	(Safety on the job)
ร่างกาย	อาหาร (Food)	ความร้อน (Heat)
(Physiological)	น้ำ (Water)	อากาศ (Air)
	ที่อยู่อาศัย (Shelter)	ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate pay)

ทฤษฎีอีอาร์จีของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG theory)

Alderfer (1979, pp. 347-361 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 252) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้เสนอทฤษฎีซึ่งมีลักษณะขยายทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg โดยยึดการศึกษาในเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการจัดกลุ่มต่าง ๆ ของความต้องการ ซึ่งมีความแตกต่างกันเป็นลำดับชั้นจากระดับต่ำ ไปจนถึงระดับสูง ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่รอด ดังนั้น จึงเป็นความต้องการในการเป็นอยู่ที่ดีทางกายภาพ ซึ่งตรงกับความต้องการในขั้นที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์ที่เป็นความต้องการทางกายภาพและความต้องการความปลอดภัย ซึ่งต้องตอบสนองด้วยเงื่อนไขที่เป็นวัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน

2. ความต้องการในสัมพันธภาพ (Relatedness needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสัมพันธภาพอื่น ๆ ในทางสังคม ซึ่งเทียบเท่ากับความต้องการขั้นที่ 3 และ 4 (เฉพาะส่วนที่เป็นปัจจัยภายนอก) ของมาสโลว์

3. ความต้องการที่จะเจริญเติบโต (Growth needs) ซึ่งเป็นความต้องการภายในของบุคคลอันทำให้เขามีการพัฒนาตนเอง ตรงกับความต้องการขั้นที่ 4 (เฉพาะส่วนที่เป็นปัจจัยภายใน) และความต้องการขั้นที่ 5 ของมาสโลว์

ความแตกต่างระหว่างทฤษฎีอีอาร์จีกับทฤษฎีของมาสโลว์ นอกจากจำนวนกลุ่มความต้องการแล้ว อัลเดอร์เฟอร์ยังมีความเห็นแตกต่างไปจากมาสโลว์ ตรงที่ ทฤษฎีอีอาร์จี เชื่อว่าความต้องการในขั้นต่าง ๆ ไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้น แต่สามารถเกิดพร้อมกันได้ และหากความต้องการในลำดับสูงยากที่จะได้รับการตอบสนอง พฤติกรรมการตอบสนองความต้องการในลำดับต่ำจะเพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎีอีอาร์จี ค่อนข้างสอดคล้องกับความคิดแนวใหม่มากกว่ามาสโลว์ โดยประมวลปัจจัยความแตกต่างระหว่างบุคคล และตัวแปรด้านการศึกษา พื้นฐานครอบครัว สิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม ที่มีอิทธิพลเปลี่ยนแปลงแรงขับดันได้ ตัวอย่างเช่น ผู้คนต่างวัฒนธรรมจะให้ความสำคัญกับความต้องการแตกต่างกัน เช่น คนญี่ปุ่นและสเปนจะเน้นความต้องการทางสังคมให้มาก่อนความต้องการทางกายภาพ

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์

McGregor (1960 อ้างถึงใน พิบูล ทีปะปาล, 2550, หน้า 136-139) ได้เสนอความคิดโดยมองคนแตกต่างกันเป็น 2 ด้าน คือ มองทางด้านลบ ตั้งชื่อว่า ทฤษฎี X และมองคนทางด้านบวก เรียกว่า ทฤษฎี Y

ทฤษฎี X มีสมมติฐาน 4 ประการในทางลบ ดังนี้

1. โดยทั่วไปแล้วพนักงานทุกคนไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงาน ถ้ามีโอกาสเป็นไปได้

2. เนื่องจากพนักงานไม่ชอบทำงานจึงจำเป็นต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม และข่มขู่ด้วยการลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. พนักงานจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และจะพยายามทำงานเฉพาะที่มีคำสั่งอย่างเป็นทางการเท่านั้น

4. คนงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านความปลอดภัย (Security) เหนือปัจจัยอื่นที่เกี่ยวกับการทำงาน และจะแสดงความทะเยอทะยานน้อยมาก

จากข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X จะส่งผลต่อนโยบายการบริหารของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารจะเน้นการควบคุมพนักงานอย่างใกล้ชิด ใช้การจูงใจโดยให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสำหรับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง และการลงโทษสำหรับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพต่ำ มีสวัสดิการที่ดี และมีการตอบสนองความต้องการของร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยให้แก่พนักงาน โดยพนักงานจะได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบเพียงเล็กน้อย มีอำนาจ มีความยืดหยุ่นได้บ้าง

การจูงใจตามทฤษฎี X นี้ นับว่าเป็นการจูงใจที่ตอบสนองความต้องการในระดับต่ำเท่านั้น นั่นคือ จูงใจในเรื่องความด้อยกว่าทางด้านร่างกายและความปลอดภัย สิ่งจูงใจคือผลตอบแทนด้านการเงินและควบคุมโดยการลงโทษ

ทฤษฎี Y มีสมมติฐาน 4 ประการ ในทางบวก ดังนี้

1. โดยทั่วไปบุคคลจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและทักษะปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนด

2. บุคคลโดยทั่วไป ไม่ใช่คนที่มีความเกียจคร้านหรือไว้วางใจไม่ได้

3. บุคคลโดยทั่วไป มีความสามารถสั่งการและมีความคิดริเริ่มในการทำงานด้วยตนเอง ถ้าหากได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง ดังนั้น การควบคุมหรือการลงโทษจึงไม่ใช่วิธีที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. บุคคลโดยทั่วไปไม่เพียงแต่มีความรับผิดชอบเท่านั้น แต่จะแสวงหาความรับผิดชอบและจะพยายามพัฒนาวิธีการทำงานหรือพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ภายใต้สภาวการณ์ที่เหมาะสม

การบริหารและการควบคุมตามข้อสมมติฐานของทฤษฎี Y ซึ่งตรงข้ามกับทฤษฎี X คือ ผู้บังคับบัญชาจะไม่ทำการควบคุมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเอง การจูงใจจะมุ่งตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้น ดังนั้น จึงใช้การจูงใจด้วยความต้องการ

ทางด้านความมีชื่อเสียง และความต้องการทางด้านความสำเร็จในชีวิต สิ่งจูงใจในการทำงานที่ใช้กับแนวคิดนี้ คือ ความต้องการให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และไม่เห็นด้วยกับการใช้สิ่งจูงใจหรือการลงโทษที่เข้มงวด ผู้บริหารตามทฤษฎี Y จึงควรให้มีการรับผิดชอบดูแลกันเองระหว่างพนักงาน โดยเน้นที่การยอมรับ การมีเกียรติ ชื่อเสียง และการประสบความสำเร็จเป็นการตอบแทน

วิธีการบริหารตามแนวคิดของทฤษฎี Y นี้ ถือว่าเป็นการรวมเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกัน (The integration and organizational goals) โดยผู้บริหารจะต้องจัดสภาพแวดล้อมและกำหนดวิธีการบริหารที่เหมาะสม ซึ่งทำให้บุคคลจะสามารถควบคุมและสั่งการตนเอง เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การได้ อย่างไรก็ตาม ในการบริหารบุคคลในองค์การจะกล่าวได้ว่า ทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y จะดีกว่ากันนั้นเป็นการยาก ทั้งนี้ขึ้นกับปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อการบริหารองค์การ เช่น ลักษณะองค์การ บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ขนาดขององค์การ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ แต่จากการวิจัยส่วนมากชี้ให้เห็นว่าการใช้ทฤษฎี Y ในระยะยาวจะเกิดความสำเร็จในผลการปฏิบัติงานมากกว่า

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's two-factor theory)

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 138-141) อธิบายถึงทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กว่า หลังจากที่ มาสโลว์ได้ทำการศึกษาและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจแล้ว เฮอร์ซเบอร์กได้ทำการศึกษาเรื่องเดียวกัน โดยพิจารณาปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวโยงกับการทำงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ การศึกษาของ เฮอร์ซเบอร์ก กระทำโดยการเก็บข้อมูลจากนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ในเขตเมืองพิสเบอร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pensylvania) ใช้แนวทางการสัมภาษณ์โดยขอให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดถึงเวลาการทำงานที่เขามีความรู้สึกดีเป็นพิเศษ หรือไม่ดีเป็นพิเศษ โดยอาจจะเป็นงานที่ทำในปัจจุบันหรือเคยทำมาก่อน อาจจะเป็นการทำงานในสถานการณ์ที่ยาวนานหรือสั้น ๆ ก็ได้

จากข้อมูลที่ได้พบว่า ความรู้สึกที่ดีนั้นโดยทั่วไปมักควบคู่ไปกับลักษณะในเนื้องาน (Job content) ส่วนความรู้สึกที่ไม่ดีนั้นจะควบคู่ไปกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงาน หรือลักษณะเนื้องานหรือบริบทของงาน (Job context) ที่สุด เฮอร์ซเบอร์ก ได้สรุปว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้นจะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องาน เฮอร์ซเบอร์กเรียกปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivative factors) ปัจจัยจูงใจนี้คือความสำเร็จ (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้า (Advancement) ตัวงานเอง (Work itself) ความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโต (Possibility of growth) และความรับผิดชอบ (Responsibility) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfies) นั้น จะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเหนืองาน และเฮอร์ซเบอร์กเรียกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจนี้ว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) หรือปัจจัย

บำรุงรักษา (Maintenance factors) ปัจจัยสุขอนามัยนี้ มีหลายประการ คือ สถานภาพ (Status) สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา (Relations with supervisors) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Peer relations) สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with subordinates) คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (Quality of supervisors) นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company policy and aministration) ความมั่นคงในงาน (Job security) สภาพการทำงาน (Working cinditions) ค่าจ้าง (Pay) เมื่อนำเอาประเด็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยมารวมกันจึงเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (ธร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 253)

ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา	ปัจจัยจูงใจ
ลักษณะภายนอกเนื้องาน ตัวจูงใจภายนอก	ลักษณะภายในเนื้องาน ตัวจูงใจภายใน
สถานภาพ	ความสำเร็จ
นโยบายและการบริหารงานของบริษัท	การได้รับการยอมรับ
คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา	ความก้าวหน้า
สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา	ตัวงานเอง
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโต
สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา	ความรับผิดชอบ
ความมั่นคงในงาน	
สภาพการทำงาน	
ค่าจ้าง	

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 153) ได้อธิบายถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์กไว้ดังนี้

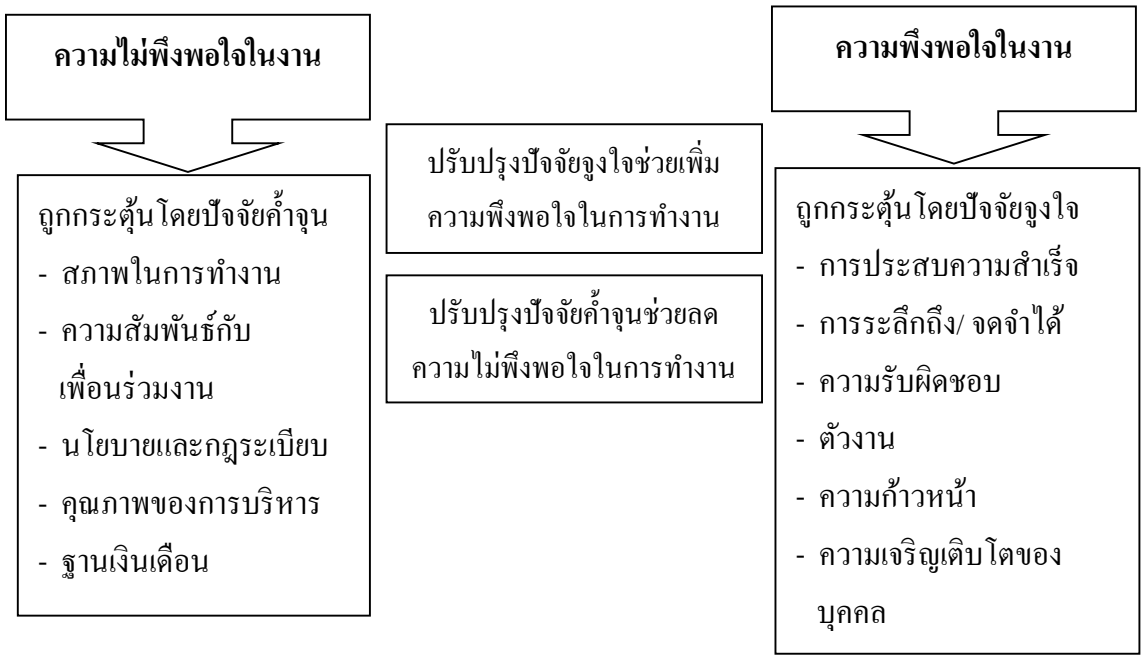
1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ตัวงาน การจดจำได้ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกในเชิงบวกของบุคคลที่มีต่องานและรูปแบบของงานที่ต้องปฏิบัติในแต่ละวัน เช่น ความต้องการในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ความตระหนักหน้าที่ และความรับผิดชอบ โดยบุคลากรจะมุ่งเน้นให้ความสนใจต่อความสำเร็จในระยะยาวไม่ใช่แค่ความสนใจแค่ในระยะสั้น หรืออาจกล่าวได้ว่าปัจจัยจูงใจเป็นรางวัลจากภายในที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ทำ และมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อบุคคล

ดังนั้น ความพึงพอใจในงานต่ำเป็นสาเหตุให้เกิดความขาดแคลนของการจูงใจและเกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายขององค์การและการบริหารงาน เทคนิคในการบริหารงาน เงินเดือน ผลตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกในเชิงลบของบุคคลที่มีต่องานและต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะปัจจัยค้ำจุน คือ รางวัลภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากร เช่น เงินเดือนต่ำอาจทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจ แต่การเพิ่มเงินเดือนก็ไม่ได้หมายความว่าจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจในงานกับความไม่พึงพอใจในงานแยกออกจากกันโดยสิ้นเชิง ด้วยเหตุนี้ การปรับปรุงเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ได้ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และเพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจ

ด้วยเหตุนี้ ผู้นำจึงต้องพยายามขจัดปัจจัยค้ำจุนที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจของบุคคลออกไป และพยายามใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อบรรลุความต้องการในระดับที่สูงขึ้น และนำบุคลากรไปสู่การประสบความสำเร็จได้รับความพึงพอใจที่เพิ่มขึ้น ดังภาพที่ 5

หลักเกณฑ์ของทฤษฎีสองปัจจัย



ภาพที่ 5 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557, หน้า 154)

นอกจากนี้ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 167) ยังเชื่อว่า ความต้องการทางด้านการจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก ยังประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงกับปัจจัยเกี่ยวกับการบำรุงรักษา ซึ่งความสำคัญสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. สิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ งานที่ท้าทาย สนุกสนานเพลิดเพลิน ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน มีความรู้สึกก้าวหน้า ภูมิใจ ได้รับความเชื่อถือให้เป็นผู้รับผิดชอบ ได้รับการยกย่อง

2. บุคลากรจะเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ถ้าหากสิ่งต่อไปนี้เป็นไปอย่างไม่เหมาะสม ค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การยอมรับความมีอาวุโส เวลาหยุดพัก กฎระเบียบขององค์การ

3. พนักงานจะไม่พอใจถ้าไม่มีโอกาสได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

4. ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการตอบสนองปัจจัยด้านการจูงใจ เช่น การยกย่อง ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสำเร็จ เขาจะแสวงหาการตอบสนองความพอใจจากปัจจัยด้านบำรุงรักษา

5. ความต้องการด้านการบำรุงรักษาจะลดลง หากความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองแล้ว

ส่วน พิภพ วชังเงิน (2547, หน้า 167) ได้เสนอการจูงใจเพื่อให้พนักงานทำงานอยู่ในระดับสูง โดยการนำทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก มาใช้ โดยต้องดำเนินการ ดังนี้

1. สร้างความพอใจในขณะทำงานให้แก่พนักงานทุกคน ด้วยปัจจัยความต้องการพื้นฐานอย่างพอเพียง เช่น จ่ายค่าจ้างในอัตราที่ยุติธรรม เหมาะสม

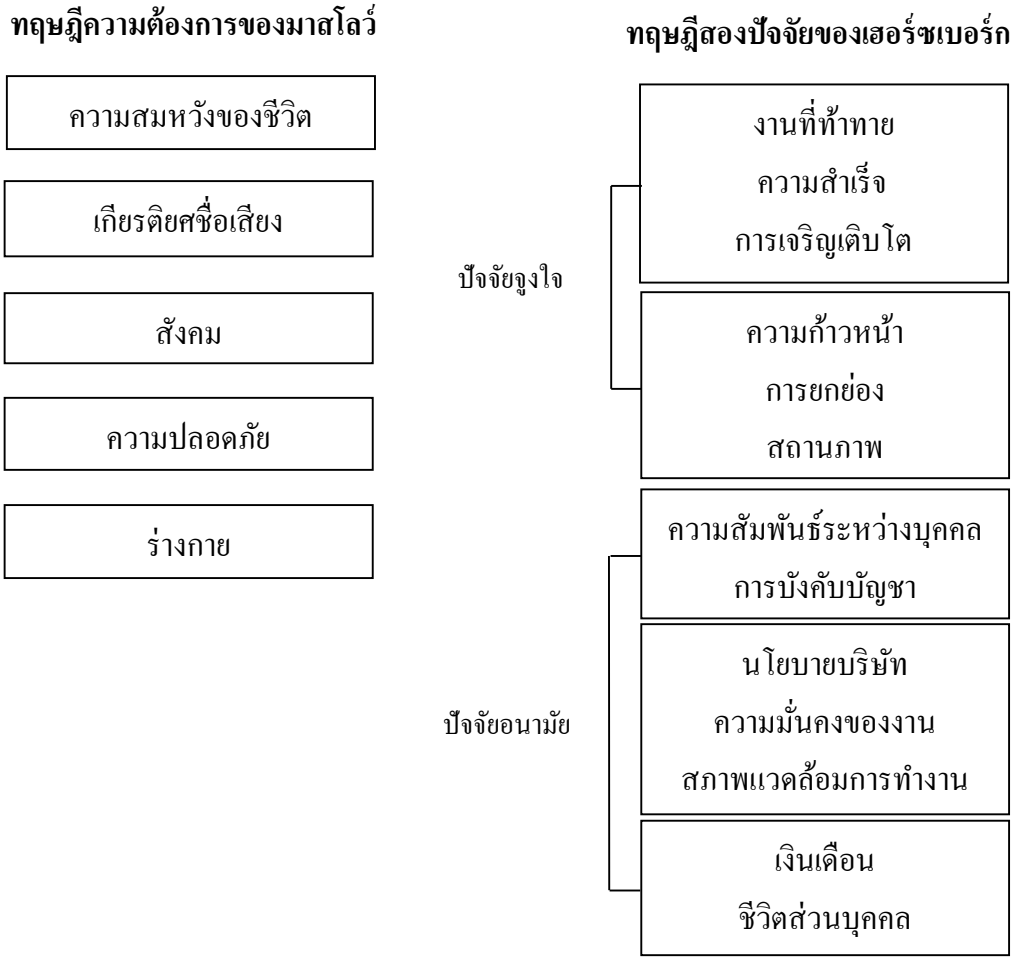
2. จะต้องป้องกันไม่ให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน มีทัศนคติไม่ดีต่อองค์การ จัดระบบการสื่อสารให้ดีที่สุด สามารถสื่อสารได้ทั่วถึง มีลักษณะสองทาง (Two ways) คือ ผู้บริหารถึงพนักงาน และพนักงานก็ติดต่อถึงผู้บริหารได้

3. สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มีหลักประกันดี รู้สึกมั่นคงปลอดภัย ค่าตอบแทนดี สภาพของงานดี

4. ให้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพสำหรับผู้มีผลงานดี ผู้บริหารยุติธรรม มีการวางแผน มีโครงการมีกรอบอัตรากำลัง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยแห่งความพอใจในการทำงาน และปัจจัยแห่งความไม่พอใจในการทำงาน โดยมีสมมติฐานว่าความไม่พอใจจะนำไปสู่การหลีกเลี่ยงงานและความพอใจจะนำไปสู่ความตั้งใจทำงาน และเชื่อว่าความพอใจและไม่พอใจนั้นเกิดขึ้นจากสาเหตุที่ต่างกันมากกว่าที่จะเกิดขึ้นจากสาเหตุเดียวกัน

นอกจากนี้ สมยศ นาวีการ (2547, หน้า 98-99) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์กันได้ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีของมาสโลว์และทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก
(สมยศ นาวีการ, 2547, หน้า 99)

จากภาพสรุปได้ว่า ความต้องการระดับต่ำของทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์อาจจะเปรียบเทียบได้กับปัจจัยสุขอนามัยของเฮอร์ซเบอร์ก ซึ่งได้แก่ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงของงาน นโยบายและการบริหารงานของบริษัท และการบังคับบัญชา เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยทางด้านการจูงใจที่เกี่ยวกับการยกย่องนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงานแล้วจะมีส่วนเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับความต้องการระดับสูง คือ

ความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสมหวังทุกอย่างในชีวิต ตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เพราะแรงจูงใจในการทำงานจะก่อให้เกิดการทำงานด้วยความเต็มใจ เนื่องจากแรงจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานร่วมกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร เพราะการทำงานให้เกิดประสิทธิผลนั้นไม่ได้เกิดจากการที่มีเครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเท่านั้น แต่จำเป็นที่จะต้องใช้กระบวนการบริหารเพื่อให้คนและงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ของเฮอร์ซเบอร์ก ซึ่งเสนอแนะว่า แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ และ 2) ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ มาใช้ในการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การใช้อำนาจจัดว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการดำเนินงานในองค์การ เพราะอำนาจที่ยอมรับสามารถเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ การเสริมสร้างอำนาจโดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ มีการสนับสนุนในด้านทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จะทำให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีความเต็มใจและพยายามเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ รวมถึงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Yukl (1998, p. 215) ที่กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารจะมีผลต่อ 1) ความผูกพัน 2) การยอมรับยอมตาม และ 3) การต่อต้าน

ยุภา จันทะบุตร (2551, หน้า 76-77) กล่าวว่า การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกและมีระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากในการบริหารงานของโรงเรียนผู้บริหารใช้อำนาจไปในทางบวก จึงจะทำให้ครูผู้สอนทุกคนปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ด้วยความพึงพอใจ ถ้าครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมจะทำงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังใจ กำลังกาย ความคิด อุทิศเวลาให้กับโรงเรียน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ศิรินรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552, หน้า 125) พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความเห็นของข้าราชการครู กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์เชิงบวก เนื่องจากผู้บริหารเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง และมีมุมมองต่อข้าราชการครูว่าเป็นเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจไปในทางบวก ทำให้ข้าราชการครูในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้บริหารใช้อำนาจด้วยความเหมาะสม การบริหารงานในโรงเรียนย่อมประสบความสำเร็จ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

รักชนก คำวัจนัง (2551) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และการใช้อำนาจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก คือ อำนาจเชี่ยวชาญ (X_1) และอำนาจการให้รางวัล (X_2) ซึ่งอำนาจทั้งสองนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ได้ร้อยละ 57.10 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สุพรรษา ทองเปลว (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พลังอำนาจเกิดจากกฎหมาย พลังอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล และพลังอำนาจเกิดจากความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิธีการจุดมุ่งหมาย ด้านความคาดหวัง

และด้านผลตอบแทน ตามลำดับ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ และขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับค่าสหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล และอำนาจอ้างอิง ตามลำดับ

สุณิภา ชูเมือง (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ยกเว้น ด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจข่าวสาร ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลาง และอำนาจการบังคับ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ณัฐชิมา อินทรโคราช (2558) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 6 ด้าน และอยู่ในระดับสูง 1 ด้านเรียงลำดับความสำคัญการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจข่าวสาร อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจอ้างอิง ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ อำนาจการบังคับ

สุพิชชา มากะเต (2558) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อำนาจการให้รางวัล (X_1) อำนาจตามกฎหมาย (X_3) อำนาจอ้างอิง (X_4) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล (X_6) และอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง (X_7) มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ส่วนอำนาจบังคับ (X_2) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

งานวิจัยต่างประเทศ

Kshensky (1990) เชื่อว่า การใช้อำนาจในทางที่ดีช่วยทำให้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ นอกจากนี้ การใช้อำนาจที่ดียังช่วยสร้างประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษาอีกด้วย เขาจึงได้ศึกษาวิจัยโดยเลือกศึกษาสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาขนาดกลาง ของนิวยอร์ก จำนวน 34 แห่ง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร 34 คน ผู้ช่วยผู้บริหาร 113 คน และครู 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง 2) แบบประเมินพฤติกรรมของผู้บริหารในเรื่องการใช้พฤติกรรมบังคับ การใช้อำนาจหน้าที่ และการใช้อิทธิพลอื่น ๆ 3) แบบสำรวจความต้องการของสถานศึกษาในเรื่องวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา ภาวะผู้นำ บรรยากาศในโรงเรียน การสื่อสารระหว่างครู การสื่อสารกับผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของครู ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ผู้บริหารใช้ทั้งอำนาจหน้าที่และอิทธิพลในการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารที่เป็นผู้นำอย่างแท้จริงจะใช้อำนาจอย่างชาญฉลาดและเหมาะสมกับสถานการณ์

Burnette (1993) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาลักษณะการใช้ฐานอำนาจของครูใหญ่ในไคโรไลนาเหนือ พบว่า การใช้ฐานอำนาจของครูใหญ่ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการบังคับ โดยทั่วไปครูใหญ่ใช้อำนาจแตกต่างกันโดยที่ไม่เกี่ยวข้องกับเพศ ระดับของโรงเรียน หรือระดับของประสบการณ์ ส่วนลำดับความคิดเห็นของครูใหญ่เกี่ยวกับอำนาจที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดถึงน้อยที่สุด คือ อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจการอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการบังคับ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเพศ ระดับของโรงเรียน หรือระดับประสบการณ์

Hersey and Blanchard (1993) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อำนาจสถานการณ์และอำนาจประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นพบการใช้อำนาจประเภทต่าง ๆ ของผู้บริหารในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์วิกฤต พบว่า ในสถานการณ์ปกติผู้บริหารใช้ประเภทอำนาจร่วมปรึกษาหารือและอำนาจอ้างอิงมากกว่าในสถานการณ์วิกฤติ สำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงสุด ใช้อำนาจโดยตำแหน่งในสถานการณ์วิกฤติมากกว่าในสถานการณ์ปกติ และใช้อำนาจร่วมปรึกษาหารือในสถานการณ์ปกติมากกว่าในสถานการณ์วิกฤติ ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงจะใช้อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญระดับสูง และอำนาจสู่เบื้องบนมากยิ่งขึ้น เป็นลำดับ

Covington (1998) ได้ศึกษาเกี่ยวกับหลักสำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ รายได้จากการทำงาน การได้รับประสบการณ์และความรู้ขณะอยู่ในโรงเรียน การได้มีโอกาสฝึกงาน และได้ทำงานเต็มเวลา ไม่พบความแตกต่างระหว่างผู้ร่วมโครงการเข้าสู่อาชีพกับผู้ไม่ร่วมโครงการ

Dinham and Scott (2000) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูตามแนวคิด ทฤษฎี 2 ปัจจัยของHerzberg แสดงออกมาเป็นขอบเขตความสนใจของครู คือ ความพึงพอใจกับความไม่พึงพอใจ อย่างไรก็ตาม การสำรวจครูและผู้บริหารในโรงเรียน จำนวน 2000 คน ในประเทศอังกฤษ ถึงขอบข่ายความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ โรงเรียน ซึ่งเป็นขอบข่ายที่มาจากความสำคัญและอิทธิพล ปรากฏว่าครูและผู้บริหารมีความชอบไม่เหมือนกัน

Egan (2001) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจของครูที่สอนในโรงเรียนในชิคาโกโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน พบว่า ลักษณะของงาน ความสำเร็จ และความรับผิดชอบมีระดับของความพึงพอใจในระดับสูง และยังพบว่า ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน เพศ ระดับการศึกษา เชื้อชาติ และอายุของการสอนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้อำนาจในให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โอกาส และเวลา เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 197 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2558 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้จำนวน 132 คน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามรายละเอียด ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียน

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนวัดหนองคล้า	16	11
โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์	46	31
โรงเรียนวัดบ้านนา	34	23
โรงเรียนวัดมโนรม	49	33

ตารางที่ 4 (ต่อ)

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนวัดใหม่เนินพยอม	20	13
โรงเรียนบ้านชากยายจีน	18	12
โรงเรียนวัดแหลมฉบัง	14	9
รวม	197	132

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือของยุภา จันทะบุตร (2551) ศิรินรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552) และนิศารัตน์ ฤทธิ์แสนตอ (2556) โดยสร้างแบบสอบถามตามแนวคิดทฤษฎีของ French and Raven (1968, pp. 259-270 อ้างถึงใน พิบูล ทีปะปาล, 2550, หน้า 244-245) ซึ่งกำหนดไว้ 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านอำนาจจากการให้รางวัล จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านอำนาจจากการขู่บังคับ จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านอำนาจจากการอ้างอิง จำนวน 6 ข้อ
5. ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ จำนวน 6 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert scale) (Best & Kahn, 1993, p. 247) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือของยุภา จันทะบุตร (2551) สิตภรณ์กุล จันทะวาด (2552) และนิศารัตน์ ฤทธิ์แสนตอ (2556) โดยสร้างแบบสอบถามตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, หน้า 138-139) ซึ่งเสนอแนะว่าแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ
   - 1.1 ความสำเร็จของงาน จำนวน 4 ข้อ
   - 1.2 การได้รับการยอมรับ จำนวน 4 ข้อ
   - 1.3 ลักษณะของงาน จำนวน 4 ข้อ
   - 1.4 ความรับผิดชอบ จำนวน 4 ข้อ
   - 1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 4 ข้อ
2. ปัจจัยสุขอนามัย
   - 2.1 นโยบายและการบริหารงาน จำนวน 4 ข้อ
   - 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 4 ข้อ
   - 2.3 ความมั่นคงในงาน จำนวน 4 ข้อ
   - 2.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 4 ข้อ
   - 2.5 เงินเดือนและสิ่งตอบแทน จำนวน 3 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert scale) (Best & Kahn, 1993, p. 247) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากเอกสารตำราต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ

2. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ภายใต้การแนะนำของประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) (Rovinelli & Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ยุภา จันทะบุตร, 2551, หน้า 42) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้ +1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

เกณฑ์การผ่านคะแนน IOC ตั้งแต่ .67 ขึ้นไป โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

4.1 ดร.สมุทร ชำนาญ	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4.2 ดร.สถาพร พฤฑฒิกุล	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4.2 ดร.ชาย หาญณรงค์	อาจารย์พิเศษภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธานที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการผู้ควบคุมงานนิพนธ์เพื่อตรวจและพิจารณา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูและบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. นำข้อมูลจากการทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s product correlation moment coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-correlation) พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .44-.91

และแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .40-.80

7. นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ขอหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จำนวน 132 ฉบับ

3. จัดแบบสอบถามจำนวน 132 ฉบับ ไปยังครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามคืนเพื่อการศึกษาวิเคราะห์ จำนวน 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนแต่ละฉบับเพื่อนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาวิจัยต่อไป

3. เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนการใช้อำนาจของผู้บริหาร ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัด 5 ระดับ โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด นำมาเทียบกับเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 121) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัด 5 ระดับ โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด นำมาเทียบกับเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 121) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) แล้วเทียบกับเกณฑ์ (สมุทร ชำนาญ, 2557, หน้า 180) ดังนี้

0.80-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

0.60-0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง

0.40-0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

0.20-0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อย

0.00-0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สถิติที่ใช้ ได้แก่ การหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation coefficient)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ เพื่อความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์และการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\overline{X}$ หมายถึง คะแนนเฉลี่ย

SD หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n หมายถึง จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

r หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

p หมายถึง ความน่าจะเป็น

X_1 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการให้รางวัล

X_2 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการขู่บังคับ

X_3 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจตามกฎหมาย

X_4 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการอ้างอิง

X_5 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

X หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยรวม

Y_1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน

Y_2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการได้รับการยอมรับ

Y_3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน

Y_4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ

Y_5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

Y_6 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านนโยบายและการบริหารงาน

Y_7 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Y_8 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความมั่นคงในงาน

Y_9 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

Y_{10} หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทน

Y หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ตามลำดับความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	*n* = 132		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. ด้านอำนาจการให้รางวัล	4.17	0.61	มาก	1
2. ด้านอำนาจการขู่บังคับ	3.97	0.73	มาก	5
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย	4.07	0.68	มาก	4
4. ด้านอำนาจการอ้างอิง	4.14	0.65	มาก	3
5. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	4.16	0.62	มาก	2
รวม	4.11	0.66	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการอ้างอิง

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้อ

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจการให้รางวัล	*n* = 132		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. ผู้บริหารไว้วางใจ เชื่อมั่นและมอบหมายงานที่สำคัญให้กับผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบ	4.17	0.58	มาก	3
2. ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนหรือแต่งตั้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำรงตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม	4.04	0.65	มาก	5
3. ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานด้วยความอุตสาหะ	4.09	0.67	มาก	4

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจการให้รางวัล	*n* = 132 $\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.25	0.57	มาก	2
5. ผู้บริหารสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถให้มีโอกาสศึกษาต่อในขั้นสูง	4.30	0.56	มาก	1
รวม	4.17	0.61	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถให้มีโอกาสศึกษาต่อในขั้นสูง ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และผู้บริหารไว้วางใจเชื่อมั่นและมอบหมายงานที่สำคัญให้กับผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบ

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจการขู่บังคับ โดยรวมและรายข้อ

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจการขู่บังคับ	*n* = 132 $\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อควบคุมการทำงาน	4.07	0.64	มาก	1
2. ผู้บริหารกำหนดแผนงานและระยะเวลาที่แน่นอนที่งานต้องสำเร็จเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ	4.02	0.69	มาก	2
3. ผู้บริหารตักเตือนและให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนสำหรับความผิดเล็กน้อย	3.98	0.73	มาก	3

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจการขู่บังคับ	n = 132 $\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
4. ผู้บริหารตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อละทิ้งหน้าที่ในความรับผิดชอบของตน	3.92	0.78	มาก	4
5. ผู้บริหารลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา	3.85	0.83	มาก	5
รวม	3.97	0.73	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจการขู่บังคับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำกับติดตาม ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อควบคุมการทำงาน ผู้บริหารกำหนดแผนงานและระยะเวลาที่แน่นอนที่งานต้องสำเร็จเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ และผู้บริหารตักเตือนและให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนสำหรับความผิดเล็กน้อย

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้อ

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจตามกฎหมาย	n = 132 $\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารใช้อำนาจ สิทธิการบังคับบัญชาตามกรอบกฎหมายโดยไม่ล่วงล้ำเกินขอบเขต	3.97	0.70	มาก	5
2. ผู้บริหารกระจายอำนาจตามสายงานการบังคับบัญชาเพื่อดูแลรับผิดชอบให้ครอบคลุมทั่วถึงเกิดประสิทธิภาพ	4.12	0.67	มาก	1
3. ผู้บริหารมอบหมายงานให้โดยคำนึงถึงระยะเวลา ปริมาณงาน ตามกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล	4.09	0.66	มาก	3

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจตามกฎหมาย	n = 132		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
4. ผู้บริหารสั่งงานชัดเจน ละเอียด ไม่คลุมเครือหรือซับซ้อนตามขั้นตอนของสายงานในสถานศึกษา	4.11	0.67	มาก	2
5. ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่บริหารงานได้อย่างเหมาะสม	4.06	0.70	มาก	4
รวม	4.07	0.68	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกระจายอำนาจตามสายงานการบังคับบัญชา เพื่อดูแลรับผิดชอบให้ครอบคลุมทั่วถึงเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารสั่งงานชัดเจน ละเอียด ไม่คลุมเครือหรือซับซ้อนตามขั้นตอนของสายงานในสถานศึกษา และผู้บริหารมอบหมายงานให้โดยคำนึงถึงระยะเวลา ปริมาณงานตามกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจการอ้างอิง โดยรวมและรายข้อ

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจการอ้างอิง	n = 132		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ที่มีความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ	4.16	0.63	มาก	2
2. ผู้บริหารใช้คุณความดี ความสนิทสนมคุ้นเคย ความเป็นมิตรที่มีต่อกันในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	4.17	0.64	มาก	1
3. ผู้บริหารใช้ผลงานความสำเร็จที่เคยมีในอดีตมาเป็นแรงกระตุ้น การทำงานให้ไปสู่เป้าหมาย	4.13	0.66	มาก	4

ตารางที่ 9 (ต่อ)

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจการอ้างอิง	n = 132 $\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
4. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยากทำงานร่วมด้วย	4.12	0.65	มาก	5
5. ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่นศรัทธา และชื่นชม	4.14	0.63	มาก	3
6. ผู้บริหารใช้วิธีการพูดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประทับใจและยินดีปฏิบัติงาน	4.12	0.68	มาก	6
รวม	4.14	0.65	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจการอ้างอิง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้คุณความดี ความสนิทสนมคุ้นเคย ความเป็นมิตรที่มีต่อกันในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ที่มีความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ และผู้บริหารเป็นบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่น ศรัทธา และชื่นชม

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้อ

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	n = 132 $\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีความสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	4.10	0.60	มาก	6
2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความรอบรู้ ความชำนาญในการบริหารทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา	4.20	0.61	มาก	1

ตารางที่ 10 (ต่อ)

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	*n* = 132		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
3. ผู้บริหารละเอียด สุขุม รอบคอบในการตัดสินใจ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น	4.14	0.65	มาก	5
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ	4.20	0.61	มาก	1
5. ผู้บริหารใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดทำโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.19	0.63	มาก	3
6. ผู้บริหารให้คำแนะนำอย่างดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.14	0.60	มาก	4
รวม	4.16	0.62	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความรอบรู้ ความชำนาญในการบริหารทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดทำโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และผู้บริหารให้คำแนะนำอย่างดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	*n* = 132		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
ปัจจัยจูงใจ				
1. ความสำเร็จของงาน	4.06	0.61	มาก	7
2. การได้รับการยอมรับ	4.08	0.58	มาก	5
3. ลักษณะของงาน	4.11	0.61	มาก	3
4. ความรับผิดชอบ	4.10	0.60	มาก	4
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.06	0.63	มาก	8
ปัจจัยสุขอนามัย				
1. นโยบายและการบริหารงาน	4.10	0.60	มาก	4
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.20	0.60	มาก	1
3. ความมั่นคงในงาน	4.13	0.65	มาก	2
4. สภาพแวดล้อมการทำงาน	4.04	0.70	มาก	9
5. เงินเดือนและสิ่งตอบแทน	4.06	0.58	มาก	6
รวม	4.09	0.62	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การได้รับการยอมรับ เงินเดือนและสิ่งตอบแทน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน	***n* = 132**		**ระดับ**	**อันดับ**
	$\bar{X}$	***SD***		
1. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีผลงานปรากฏ	3.98	0.63	มาก	4
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุเป้าหมาย	4.09	0.59	มาก	2
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน	4.10	0.63	มาก	1
4. ความสำเร็จของงานทำให้คนอื่นเห็นคุณค่าในการแก้ไขปัญหา หรือการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในตัวของท่าน	4.05	0.59	มาก	3
รวม	4.06	0.61	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุเป้าหมาย และความสำเร็จของงานทำให้คนอื่นเห็นคุณค่าในการแก้ไขปัญหา หรือการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในตัวของครู

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการได้รับการยอมรับ	*n* = 132		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. การได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดีทำให้ท่านเกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ	4.06	0.62	มาก	4
2. ท่านตั้งใจปฏิบัติงาน ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของท่านจากผู้บังคับบัญชา	4.08	0.55	มาก	2
3. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน	4.07	0.61	มาก	3
4. ท่านพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในตัวท่าน	4.09	0.55	มาก	1
รวม	4.08	0.58	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในตัวเอง ครูตั้งใจปฏิบัติงาน ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถของตนเองจากผู้บังคับบัญชา และครูได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน	*n* = 132		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.06	0.64	มาก	3
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	4.03	0.62	มาก	4
3. ท่านเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจในการทำงานอย่างไม่รู้สึกถึงความเหน็ดเหนื่อย	4.17	0.60	มาก	2
4. ท่านเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงาน	4.17	0.57	มาก	1
รวม	4.11	0.61	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงาน ครูเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจในการทำงานอย่างไม่รู้สึกถึงความเหน็ดเหนื่อย และงานที่ครูปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ	*n* = 132		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. งานที่ได้รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.12	0.61	มาก	2
2. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน				
3. ท่านมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.04	0.61	มาก	4
4. ท่านสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามระยะเวลา	4.19	0.60	มาก	1
ที่กำหนดได้โดยไม่ต้องอาศัยการควบคุม กำกับ ติดตาม	4.04	0.57	มาก	3
รวม	4.10	0.60	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ งานที่ได้รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู และครูสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้โดยไม่ต้องอาศัยการควบคุม กำกับ ติดตาม

ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	***n* = 132**		**ระดับ**	**อันดับ**
	$\bar{X}$	***SD***		
1. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการตรงกับภารกิจ	4.03	0.63	มาก	3
2. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม	4.02	0.66	มาก	4
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาให้ได้รับการศึกษาต่อ	4.05	0.62	มาก	2
4. ท่านมีความกระตือรือร้น ขวนขวาย แสวงหาความรู้เพื่อสร้างโอกาสสู่ความก้าวหน้า	4.15	0.59	มาก	1
รวม	4.06	0.63	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความกระตือรือร้น ขวนขวาย แสวงหาความรู้ เพื่อสร้างโอกาสสู่ความก้าวหน้า ครูได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาให้ได้รับการศึกษาต่อ และครูมีโอกาสได้รับการอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการตรงกับภารกิจ

ตารางที่ 17 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านนโยบายและการบริหารงาน	***n* = 132**		**ระดับ**	**อันดับ**
	$\bar{X}$	***SD***		
1. ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดแผนงานเป้าหมายและระยะเวลาที่แน่นอนเพื่อควบคุมการทำงาน	4.09	0.62	มาก	3
2. ท่านเห็นด้วยกับการใช้มาตรการลงโทษตามกฎระเบียบเพื่อควบคุมการทำงาน	4.03	0.62	มาก	4
3. ท่านคิดว่านโยบายการกำกับติดตามความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน	4.11	0.56	มาก	2
4. ในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม	4.18	0.58	มาก	1
รวม	4.10	0.60	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ในการปฏิบัติงาน ครูได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม ครูคิดว่านโยบายการกำกับติดตามความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน และครูเห็นด้วยกับการกำหนดแผนงาน เป้าหมาย และระยะเวลาที่แน่นอนเพื่อควบคุมการทำงาน

ตารางที่ 18 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	*n* = 132		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ	4.14	0.62	มาก	4
2. บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกัลยาณมิตร	4.29	0.57	มาก	1
3. มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.17	0.62	มาก	3
4. เมื่อขอความร่วมมือจะได้รับการตอบสนองที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.60	มาก	2
รวม	4.20	0.60	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกัลยาณมิตร เมื่อขอความร่วมมือจะได้รับการตอบสนองที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน และมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเสมอ

ตารางที่ 19 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความมั่นคงในงาน	*n* = 132		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. ผู้บริหารให้การสนับสนุนท่านในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง	4.12	0.63	มาก	3
2. ผู้บริหารให้ความคุ้มครองและมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	4.11	0.68	มาก	4
3. ท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปและกลับในการปฏิบัติงาน	4.14	0.66	มาก	2
4. ท่านมีความสบายใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของท่าน	4.16	0.64	มาก	1
รวม	4.13	0.65	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความสบายใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของตนเอง ครูมีความสะดวกในการเดินทางไปและกลับในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารให้การสนับสนุนครูในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง

ตารางที่ 20 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	*n* = 132		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		

1. สถานศึกษามีอาคารสถานที่เป็นสัดส่วน มีเนื้อที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.98	0.75	มาก	4
2. สภาพบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาของท่านมีความน่าอยู่ เช่น ครูมีความสามัคคี ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี	4.09	0.60	มาก	1

ตารางที่ 20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	***n* = 132**		**ระดับ**	**อันดับ**
	$\overline{X}$	***SD***		
3. สถานศึกษาของท่านมีวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	4.04	0.76	มาก	2
4. สถานศึกษาของท่านมีห้องสมุด เอกสาร หรือแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ	4.03	0.67	มาก	3
รวม	4.04	0.70	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สภาพบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาของครูมีความน่าอยู่ เช่น ครูมีความสามัคคี ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี สถานศึกษาของครูมีวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ และสถานศึกษาของครูมีห้องสมุด เอกสาร หรือแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ

ตารางที่ 21 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทน โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทน	***n* = 132**		**ระดับ**	**อันดับ**
	$\overline{X}$	***SD***		

1. เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	4.06	0.56	มาก	2
2. การได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมจะทำให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท	4.08	0.57	มาก	1
3. เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับเดียวกันของหน่วยงานอื่น แล้วมีความเหมาะสมเท่าเทียมกัน	4.03	0.61	มาก	3
รวม	4.06	0.58	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม จะทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับเดียวกันของหน่วยงานอื่น แล้วมีความเหมาะสมเท่าเทียมกัน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

การใช้อำนาจของผู้บริหาร	**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจ**																					
	Y_1		Y_2		Y_3		Y_4		Y_5		Y_6		Y_7		Y_8		Y_9		Y_{10}		Y	
	r	***p***	***r***	***p***	***r***	***p***	***r***	***p***	***r***	***p***	***r***	***p***	***r***	***p***	***r***	***p***	***r***	***p***	***r***	***p***	***r***	***p***
X_1	.59*	.00	.65*	.00	.61*	.00	.62*	.00	.68*	.00	.63*	.00	.59*	.00	.61*	.00	.56*	.00	.54*	.00	.71*	.00
X_2	.51*	.00	.60*	.00	.53*	.00	.60*	.00	.61*	.00	.60*	.00	.58*	.00	.55*	.00	.57*	.00	.46*	.00	.66*	.00
X_3	.61*	.00	.71*	.00	.64*	.00	.75*	.00	.76*	.00	.80*	.00	.68*	.00	.73*	.00	.69*	.00	.60*	.00	.82*	.00
X_4	.59*	.00	.72*	.00	.65*	.00	.74*	.00	.77*	.00	.78*	.00	.70*	.00	.73*	.00	.67*	.00	.64*	.00	.82*	.00
X_5	.57*	.00	.67*	.00	.62*	.00	.71*	.00	.73*	.00	.76*	.00	.69*	.00	.68*	.00	.56*	.00	.52*	.00	.76*	.00
X	.65*	.00	.77*	.00	.69*	.00	.78*	.00	.81*	.00	.82*	.00	.74*	.00	.76*	.00	.70*	.00	.63*	.00	.86*	.00

*$p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูงมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจการอ้างอิง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจการขู่บังคับ

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2558 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งกำหนดไว้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจจากการให้รางวัล ด้านอำนาจจากการขู่บังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากการอ้างอิง และด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ จำนวน 27 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .44-.91 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย จำนวน 39 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .40-.80 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุป

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สรุปผลได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการอ้างอิง และพบว่า

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถให้มีโอกาสศึกษาต่อในขั้นสูง ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และผู้บริหารไว้วางใจเชื่อมั่นและมอบหมายงานที่สำคัญให้กับผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบ

1.2 ด้านอำนาจการขู่บังคับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อควบคุมการทำงาน ผู้บริหารกำหนดแผนงานและระยะเวลาที่แน่นอนที่งานต้องสำเร็จเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ และผู้บริหารตักเตือนและให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนสำหรับความผิดเล็กน้อย

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกระจายอำนาจตามสายงานการบังคับบัญชาเพื่อดูแลรับผิดชอบให้ครอบคลุมทั่วถึงเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารสั่งงานชัดเจน ละเอียด ไม่คลุมเครือหรือซับซ้อนตามขั้นตอนของสายงานในสถานศึกษา และผู้บริหารมอบหมายงานให้โดยคำนึงถึงระยะเวลา ปริมาณงานตามกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล

1.4 ด้านอำนาจการอ้างอิง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้คุณความดี ความสนิทสนมคุ้นเคย ความเป็นมิตรที่มีต่อกันในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ที่มีความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ และผู้บริหารเป็นบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่น ศรัทธา และชื่นชม

1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความรอบรู้ ความชำนาญในการบริหารทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา ผู้บริหารใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดทำโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และผู้บริหารให้คำแนะนำอย่างดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน ลักษณะของงานความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การได้รับการยอมรับ เงินเดือนและสิ่งตอบแทน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน และพบว่า

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุเป้าหมาย และความสำเร็จของงานทำให้คนอื่นเห็นคุณค่าในการแก้ไขปัญหาหรือการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในตัวของท่าน

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในตัวท่าน ท่านตั้งใจปฏิบัติงาน ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถของท่านจากผู้บังคับบัญชา และท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

2.3 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงาน ท่านเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจในการทำงานอย่างไม่รู้สึกถึงความเหน็ดเหนื่อย และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ งานที่ได้รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน และท่านสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้โดยไม่ต้องอาศัยการควบคุม กำกับ ติดตาม

2.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความกระตือรือร้น ขวนขวาย แสวงหาความรู้ เพื่อสร้างโอกาสสู่ความก้าวหน้า ท่านได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาให้ได้รับการศึกษาต่อ และท่านมีโอกาสได้รับการอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการตรงกับภารกิจ

2.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม ท่านคิดว่านโยบายการกำกับติดตามความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดแผนงานเป้าหมายและระยะเวลาที่แน่นอนเพื่อควบคุมการทำงาน

2.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกัลยาณมิตร เมื่อขอความร่วมมือจะได้รับการตอบสนองที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน และมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเสมอ

2.8 ด้านความมั่นคงในงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความสบายใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของท่าน ท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปและกลับในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารให้การสนับสนุนท่านในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง

2.9 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สภาพบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาของท่านมีความน่าอยู่ เช่น ครูมีความสามัคคี ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี สถานศึกษาของท่านมีวัสดุ ครุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ และสถานศึกษาของท่านมีห้องสมุด เอกสาร หรือแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ

2.10 ด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม จะทำให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับเดียวกันของหน่วยงานอื่นแล้วมีความเหมาะสมเท่าเทียมกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูงมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจการอ้างอิง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจการขู่บังคับ

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยพบประเด็นที่จะอภิปรายผล ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการอ้างอิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องใช้อำนาจในการบริหารงาน โดยเฉพาะด้านอำนาจการให้รางวัล ที่เป็นตัวกระตุ้นให้

ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผู้บริหารได้รับความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล ชำนาญพล (2556, หน้า 58) ที่ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปาณิศรา สิงห์แขก (2556, หน้า 78) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถให้มีโอกาสศึกษาต่อในขั้นสูง ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และผู้บริหารไว้วางใจเชื่อมั่นและมอบหมายงานที่สำคัญให้กับผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารต้องการจูงใจและกระตุ้นให้ครูได้เกิดการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถได้มีโอกาสศึกษาต่อในขั้นสูง ซึ่งเป็นผลดีต่อครูที่จะเกิดการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และแสดงศักยภาพของตนเองออกมาในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรษา ทองเปลว (2554, หน้า 64) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชิมา อินทรโคราช (2558, หน้า 70) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านอำนาจการขู่บังคับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อควบคุมการทำงาน ผู้บริหารกำหนดแผนงานและระยะเวลาที่แน่นอนที่งานต้องสำเร็จเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ และผู้บริหารตักเตือนและให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนสำหรับความผิดเล็กน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามความก้าวหน้า

ในการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูอยู่ในกฎระเบียบ ส่งผลต่อการควบคุมพฤติกรรมในการทำงานของครู โดยมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนที่งานต้องสำเร็จเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชชา มากะเต (2558, หน้า 61) ที่ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล จันทร์เรืองศรี (2558, หน้า 70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนกลุ่มทัพบดินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มทัพบดินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกระจายอำนาจตามสายงานการบังคับบัญชาเพื่อดูแลรับผิดชอบให้ครอบคลุมทั่วถึงเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารสั่งงานชัดเจน ละเอียด ไม่คลุมเครือหรือซับซ้อนตามขั้นตอนของสายงานในสถานศึกษา และผู้บริหารมอบหมายงานให้ โดยคำนึงถึงระยะเวลา ปริมาณงานตามกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากอำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของตำแหน่งที่ผู้นำดำรงอยู่ ยิ่งตำแหน่งสูงอำนาจตามกฎหมายยิ่งมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นเท่านั้น ดังนั้น ในการที่ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจตามสายงานการบังคับบัญชาได้ทั่วถึง สั่งงานได้ชัดเจนตามสายงาน จึงทำให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของศิรินรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552, หน้า 85) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้อำนาจตามกฎหมายโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 66) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจตามกฎหมายของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านอำนาจการอ้างอิง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้คุณความดี ความสนิทสนมคุ้นเคย ความเป็นมิตรที่มี

ต่อกันในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ที่มีความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ และผู้บริหารเป็นบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่น ศรัทธา และชื่นชม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่เกิดจากบุคลิกลักษณะของผู้บริหาร เมื่อผู้บริหารใช้คุณความดี ความสนิทสนมคุ้นเคย ความเป็นมิตรที่มีต่อกันในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม จะทำให้ครูเกิดความเชื่อถือศรัทธา ประทับใจและยึดถือเป็นแบบอย่าง เมื่อผู้บริหารสั่งงานก็จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัส จันทร์ทอง (2555, หน้า 71) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจอ้างอิงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอวะสัน บรรจงปรุ (2557, หน้า 61) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความรอบรู้ ความชำนาญในการบริหารทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา ผู้บริหารใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดทำโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และผู้บริหารให้คำแนะนำอย่างดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เนื่องจากอำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ความเชี่ยวชาญในการบริหารงานที่ผู้บริหารมีอยู่ ดังนั้นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีความรอบรู้ความชำนาญในการบริหารงาน ย่อมเป็นที่ยอมรับของครู ทำให้ครูเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรักชนก คำวัจนัง (2551, หน้า 71)ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า การใช้อำนาจเชี่ยวชาญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล ชำนาญพล (2556, หน้า 62) ที่ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมและรายด้านอยู่ใน

ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน ลักษณะของงานความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การได้รับการยอมรับเงินเดือนและสิ่งตอบแทน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเอง ให้ความสนิทสนมคุ้นเคย ความเป็นมิตรที่ดี จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรัก ความศรัทธา อีกทั้งผู้บริหารยังแบ่งงานตามศักยภาพและความถนัดในหน้าที่ของครู ระบุความรับผิดชอบ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิศารัตน์ ฤทธิ์แสนตอ (2556, หน้า 84) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเนติมา เที่ยงตรง (2558, หน้า 57) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ครูในสถานศึกษาสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุเป้าหมาย และความสำเร็จของงานทำให้คนอื่นเห็นคุณค่าในการแก้ไขปัญหาหรือการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในตัวเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทจนงานประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุภา จันทะบุตร (2551, หน้า 59) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 2 พบว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนม์นิภา ทองโชติ (2556, หน้า 46-47) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในตัวเอง ครูตั้งใจปฏิบัติงาน ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถของครูจากผู้บังคับบัญชา และครูได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูส่วนมากพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในตัวเอง ต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานจึงมีความตั้งใจในการทำงาน อีกทั้งการได้รับมอบหมายงานที่ตรงความรู้ ความสามารถ จะทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน จนงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระ เฉลิมศักดิ์ (2552, หน้า 99) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 72) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงาน ครูเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจในการทำงานอย่างไม่รู้สึกถึงความเหน็ดเหนื่อย และงานที่ครูปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทั้งนี้เนื่องจากการที่ครูได้รับงานที่ท้าทายและกระตุ้นความสามารถอยู่เสมอ ทำให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงายวิจัยของสนธยา บุตรวาระ (2556, หน้า 56) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิศารัตน์ ฤทธิ์แสนตอ (2556, หน้า 87) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบงานที่ได้รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู และครูสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้ โดยไม่ต้องอาศัยการควบคุม กำกับ ติดตาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมอบหมายงานของผู้บริหารที่ตรงตามความรู้ ความสามารถของครู หรือเป็นงานที่ครูพึงพอใจที่จะทำ ทำให้ครูมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบและทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิตภรณ์กุล จันทวาด (2552, หน้า 51) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับจิระ เฉลิมศักดิ์ (2552, หน้า 101) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความกระตือรือร้น ขวนขวาย แสวงหาความรู้ เพื่อสร้างโอกาสสู่ความก้าวหน้า ครูได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาให้ได้รับการศึกษาต่อ และครูมีโอกาสได้รับการอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการตรงกับภารกิจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ทำให้ครูมีความกระตือรือร้น ขวนขวาย แสวงหาความรู้ เพื่อสร้างโอกาสสู่ความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนม์นิภา ทองโชติ (2556, หน้า 52) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 74) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ในการปฏิบัติงาน ครูได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม ครูคิดว่านโยบายการกำกับติดตามความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน ครูเห็นด้วยกับการกำหนดแผนงานเป้าหมายและระยะเวลาที่แน่นอนเพื่อควบคุมการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม ทำให้ครูได้มีแนวปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดโดยครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมคิด ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภา เจียมพุก (2554, หน้า 127) ได้ศึกษาแรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า แรงจูงใจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสนธยา บุตรวาระ (2556, หน้า 59) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านลักษณะของงานด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกัลยาณมิตร เมื่อขอความร่วมมือจะได้รับการตอบสนองที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน และมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเสมอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกัลยาณมิตร ผู้บริหารและคณะครูมีความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแสดงความคิดเห็นต่อกัน ทำให้เกิดความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยรัตน์ แปงจิตร์ (2556, หน้า 64) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิดา วงศ์ชารี (2559, หน้า 68) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์วิชาการวังโบสถ์-บ่อไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.8 ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความสบายใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของตนเอง ครูมีความสะดวกในการเดินทางไปและกลับในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารให้การสนับสนุนครูในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมีสวัสดิการด้านความปลอดภัยที่ดี มีความเสี่ยงน้อยจากการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ครูมีความสบายใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของตนเอง ทำให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ สำเร็จลุล่วง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิตภรณ์กุล จันทวาด (2552, หน้า 57) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุมาพร เปรมานุพันธ์ (2554, หน้า 58) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมเทคโนโลยีบริหารธุรกิจ จังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมเทคโนโลยีบริหารธุรกิจ จังหวัดชลบุรี ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.9 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สภาพบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาของครูมีความน่าอยู่ เช่น ครูมีความสามัคคี ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี สถานศึกษาของครูมีวัสดุ ครุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ และสถานศึกษาของครูมีห้องสมุด เอกสาร หรือแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาของครูมีความน่าอยู่ เช่น ครูมีความสามัคคี ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี การดำเนินงานในสถานศึกษามีอาคารสถานที่เป็นสัดส่วน สภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีความสะอาด บรรยากาศโดยรอบเป็นธรรมชาติ ร่มเย็น อีกทั้งห้องเรียนยังมีวัสดุ อุปกรณ์ช่วยสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนงนารถ โซ๊ะมณี (2551, หน้า 78) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้อำนวยการโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิดา วงศ์ชารี (2559, หน้า 69) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์วิชาการวังโบสถ์-บ่อไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.10 ด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม จะทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับเดียวกันของหน่วยงานอื่นแล้วมีความเหมาะสมเท่าเทียมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการสนับสนุนครูโดยมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการครู ที่ครูได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับเดียวกันของหน่วยงานอื่นแล้วมีความเหมาะสมเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของยุภา จันทะบุตร (2551, หน้า 60) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภา เจียมพุก (2554, หน้า 120) ได้ศึกษาแรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 พบว่า แรงจูงใจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันสูงมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจการอ้างอิง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจการขู่บังคับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารงานของผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจตามกฎหมาย กระจายอำนาจตามสายงานการบังคับบัญชาเพื่อให้การดูแลรับผิดชอบมีความครอบคลุมทั่วถึงเกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถของครู ทำให้ครูเกิดความรู้สึกภูมิใจและมีความพอใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิศารัตน์ ฤทธิ์แสนตอ (2556, หน้า 87) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 72) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี บรรณสาร (2551, หน้า 92) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและทุกด้านกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรษา ทองเปลว (2554, หน้า 87) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนหรือแต่งตั้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำรงตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม

1.2 ด้านอำนาจการขู่บังคับ ผู้บริหารควรลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารควรใช้อำนาจ สิทธิการบังคับบัญชาตามกรอบกฎหมายโดยไม่ล่วงล้ำเกินขอบเขต และใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่บริหารงานให้เหมาะสม

1.4 ด้านอำนาจการอ้างอิง ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยากทำงานร่วมด้วย เช่น การพูดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประทับใจและยินดีปฏิบัติงาน

1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารต้องมีความสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มีความละเอียด สุขุม รอบคอบในการตัดสินใจ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น

2. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีผลงานปรากฏ

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ ผู้บริหารควรยกย่อง ชื่นชม แสดงความยินดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ

2.3 ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารควรทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจต่อภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรใช้มาตรการลงโทษตามกฎระเบียบเพื่อควบคุมการทำงาน

2.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ

2.8 ด้านความมั่นคงในงาน ผู้บริหารควรให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.9 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้บริหารควรจัดอาคารสถานที่เป็นสัดส่วนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2.10 ด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทน ผู้บริหารควรให้สวัสดิการหรือรางวัลตอบแทนการทำงาน เพื่อกระตุ้นการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการขู่บังคับของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาบุคลากรต่อไป

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

บรรณานุกรม

กรมวิชาการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พร้อมกฎหมายกระทรวงที่เกี่ยวข้อง*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วี พริ้นท์ (1991).

จักรพันธ์ ชูกลิ่น, ภารดี อนันต์นาวี, และเจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ*, *8*(1), 99.

จิระ เฉลิมศักดิ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนม์นิภา ทองโชติ. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชวลิต ยิ่งยง. (2551). *สภาพและปัญหาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย (Contemporary leadership)*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ณัฐชิมา อินทรโคราช. (2558). *การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนธัช.

ธร สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม: หลักการ ทฤษฎีการวิจัย และการปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุล

นงนารถ โซ๊ะมณี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้อำนวยการโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นภัส จันทร์ทอง. (2555). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นาย ก. (2559, 4 กุมภาพันธ์). การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ประสบผลสำเร็จ. สัมภาษณ์

นาย ข. (2559, 4 กุมภาพันธ์). การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ประสบผลสำเร็จ. สัมภาษณ์

นิตยา ขวาไชยวี. (2555). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิศารัตน์ ฤทธิ์แสนตอ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (leadership and strategic leader).* เชียงราย: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

เนติมา เที่ยงตรง. (2558). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

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

ปาณิศรา สิงห์แขก. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ผู้จัดการออนไลน์. (2558). *คสช. เข้าแก้ปัญหาการบริหารงานผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจุกกะเฌอหลังมีการร้องเรียน.* เข้าถึงได้จาก http://www.manager.co.th/Local/ViewNews.aspx?NewsID=9580000107508

พรพิมล จันทร์เรืองศรี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนกลุ่มทัพบดินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรพิมล ชำนาญพล. (2556). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัชสิรี ชมพูคำ. (2552). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.

พิบูล ทีปะปาล. (2550). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่.* กรุงเทพฯ: อมร.

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ: LIFE MODEL.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำเศรษฐกิจและสังคม.

พิภพ วชังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.* ชลบุรี: มนตรี.

ยุภา จันทะบุตร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ระดมพล ช่วยชูชาติ. (2555). *แนวคิดในการบริหารจัดการศึกษา.* เข้าถึงได้จาก http://www.radompon.com/weblog/?page_id=113

รักชนก คำวัจนัง. (2551). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วราภรณ์ พรหมรัตน์. (2554). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2554). *การวิจัยในชั้นเรียน.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วินัย เกื้อกูล. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิรินรัตน์ ปัญญาวงศ์. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ศิริลักษณ์ นาประสิทธิ์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายอารยธรรมบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สนธยา บุตรวาระ. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมยศ นาวีการ. (2547). *การบริหาร การพัฒนาองค์การ และการจูงใจ: Organization development and motivation.* กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.

สมุทร ชำนาญ. (2550). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา.* ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. เอกสารประกอบการสอน.

สมุทร ชำนาญ. (2557). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา.* ชลบุรี: ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สัมมา รธนิธย์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (2558). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554, 26 ตุลาคม). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2554 - 2559).* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สิตภรณ์กุล จันทวาด. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุณิภา ชูเมือง. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนิดา วงศ์ชารี. (2559). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์วิชาการวังโบสถ์-บ่อไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพรรษา ทองเปลว. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สุพิชชา มากะเต. (2558). *การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภา เจียมพุก. (2554). *แรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุมัธนา สร้อยสน. (2558). *การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

หทัยรัตน์ แปงจิตร์. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรสิริ วามะขันธ์. (2557). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อวะสัน บรรจงปรุ. (2557). *การใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุมาพร เปรมานุพันธ์. (2554). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมเทคโนโลยีบริหารธุรกิจ จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุไรภรณ์ ปฐมรัตนกุล. (2554). *การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนเทศบาล 3 (สระกระเทียม) จังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Burnette, N. P. (1993). A descriptive study of the power based used by North Carolina principals. *Dissertation Abstracts International, 53*(1), 2173-A.

Covington, M. A. (1998). Beyond high school: Factor that influence student job satisfaction (school to work). *Dissertation Abstracts International, 59*(6), 1900-A.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper & Collins.

Daft, R. L. (2000). *Organization theory and design* (7th ed.). Cincinnati, OH: South-Western College.

Dinham, S., & Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration, 38*(4), 379-396.

Egan, S. D. (2001). Motivation and satisfaction of Chicago public school teachers: Analysis based on the Herzberg motivation theory. *Dissertation Abstracts International, 62*(8), 2639-A.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Kshensky, M. (1990). Principle power and school effectiveness: A study of Urban public middle schools. *Dissertation Abstracts International, 51*(6), 185-A.

Parker, C., & Case, T. (1993). *Management information systems: Strategy and action* (2nd ed.). New York: McGraw-Hall.

Robbins, S. P. (1994). *Essentials of organizational behavior.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

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

Walters, C. G. (1978). *Consumer behavior: Theory and practice*. Homewood. Illinois: Richard D. Irwin, I.

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

Weiten, W. (1997). *Psychology of education*. The United States of America: Vonoffman.

Yukl, G. A. (1989). *Leadership in organizational* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Yukl, G. A. (1998). *A leadership in organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.0391 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

14 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวมลฤดี ดังคายะ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920530 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.0392 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

17 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวมลฤดี คังคายะ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920530 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.0393 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

19 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวมลฤดี คังคายะ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920530 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

2. กรุณาตอบตามความเป็นจริงของท่าน เพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูต่อไป

3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับและไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานใด ๆ ของท่าน

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวมลฤดี ดังคายะ
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณาพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารของท่านในแต่ละข้อว่าผู้บริหารของท่านมีพฤติกรรมการใช้อำนาจดังกล่าวอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยกำหนดค่าคะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร	ระดับการใช้อำนาจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	**อำนาจการให้รางวัล** ผู้บริหารไว้วางใจ เชื่อมั่นและมอบหมายงานที่สำคัญให้กับผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบ					
2	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนหรือแต่งตั้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำรงตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม					
3	ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานด้วยความอุตสาหะ					
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
5	ผู้บริหารสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถให้มีโอกาสศึกษาต่อในขั้นสูง					

ข้อที่	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร	ระดับการใช้อำนาจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6	**อำนาจการขู่บังคับ** ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อควบคุมการทำงาน					
7	ผู้บริหารกำหนดแผนงานและระยะเวลาที่แน่นอนที่งานต้องสำเร็จเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ					
8	ผู้บริหารตักเตือนและให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนสำหรับความผิดเล็กน้อย					
9	ผู้บริหารตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อละทิ้งหน้าที่ในความรับผิดชอบของตน					
10	ผู้บริหารลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา					
11	**อำนาจตามกฎหมาย** ผู้บริหารใช้อำนาจ สิทธิการบังคับบัญชาตามกรอบกฎหมายโดยไม่ล่วงล้ำเกินขอบเขต					
12	ผู้บริหารกระจายอำนาจตามสายงานการบังคับบัญชาเพื่อดูแลรับผิดชอบให้ครอบคลุมทั่วถึงเกิดประสิทธิภาพ					
13	ผู้บริหารมอบหมายงานให้โดยคำนึงถึงระยะเวลา ปริมาณงาน ตามกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล					
14	ผู้บริหารสั่งงานชัดเจน ละเอียด ไม่คลุมเครือหรือซับซ้อนตามขั้นตอนของสายงานในสถานศึกษา					
15	ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่บริหารงานได้อย่างเหมาะสม					
16	**อำนาจการอ้างอิง** ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ที่มีความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ					

ข้อที่	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร	ระดับการใช้อำนาจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
17	ผู้บริหารใช้คุณความดี ความสนิทสนมคุ้นเคย ความเป็นมิตรที่มีต่อกันในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ					
18	ผู้บริหารใช้ผลงานความสำเร็จที่เคยมีในอดีตมาเป็นแรงกระตุ้นการทำงานให้ไปสู่เป้าหมาย					
19	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยากทำงานร่วมด้วย					
20	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่นศรัทธา และชื่นชม					
21	ผู้บริหารใช้วิธีการพูดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประทับใจและยินดีปฏิบัติงาน					
22	**อำนาจความเชี่ยวชาญ** ผู้บริหารมีความสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ					
23	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความรอบรู้ ความชำนาญในการบริหารทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา					
24	ผู้บริหารละเอียด สุขุม รอบคอบในการตัดสินใจ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น					
25	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ					
26	ผู้บริหารใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดทำโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
27	ผู้บริหารให้คำแนะนำอย่างดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					

ตอนที่ 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านว่า ข้อต่อไปนี้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยกำหนดค่าคะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	**ความสำเร็จของงาน** ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีผลงานปรากฏ					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุเป้าหมาย					
3	ท่านรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน					
4	ความสำเร็จของงานทำให้คนอื่นเห็นคุณค่าในการแก้ไขปัญหาหรือการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในตัวของท่าน					
5	**การได้รับการยอมรับ** การได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดีทำให้ท่านเกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6	ท่านตั้งใจปฏิบัติงาน ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของท่านจากผู้บังคับบัญชา					
7	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน					
8	ท่านพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในตัวท่าน					
9	**ลักษณะของงาน** งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
10	ท่านมีความพึงพอใจต่อภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย					
11	ท่านเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจในการทำงานอย่างไม่รู้สึกถึงความเหน็ดเหนื่อย					
12	ท่านเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงาน					
13	**ความรับผิดชอบ** งานที่ได้รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
14	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน					
15	ท่านมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
16	ท่านสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้โดยไม่ต้องอาศัยการควบคุม กำกับ ติดตาม					
17	**ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการตรงกับภารกิจ					
18	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
19	ท่านได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาให้ได้รับการศึกษาต่อ					
20	ท่านมีความกระตือรือร้น ขวนขวาย แสวงหาความรู้เพื่อสร้างโอกาสสู่ความก้าวหน้า					
21	**นโยบายและการบริหารงาน** ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดแผนงานเป้าหมายและระยะเวลาที่แน่นอนเพื่อควบคุมการทำงาน					
22	ท่านเห็นด้วยกับการใช้มาตรการลงโทษตามกฎระเบียบเพื่อควบคุมการทำงาน					
23	ท่านคิดว่านโยบายการกำกับติดตามความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน					
24	ในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม					
25	**ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ					
26	บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นกัลยาณมิตร					
27	มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเสมอ					
28	เมื่อขอความร่วมมือจะได้รับการตอบสนองที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน					
29	**ความมั่นคงในงาน** ผู้บริหารให้การสนับสนุนท่านในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
30	ผู้บริหารให้ความคุ้มครองและมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
31	ท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปและกลับในการปฏิบัติงาน					
32	ท่านมีความสบายใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของท่าน					
33	**สภาพแวดล้อมการทำงาน** สถานศึกษามีอาคารสถานที่เป็นสัดส่วน มีเนื้อที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
34	สภาพบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาของท่านมีความน่าอยู่ เช่น ครูมีความสามัคคี ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี					
35	สถานศึกษาของท่านมีวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
36	สถานศึกษาของท่านมีห้องสมุด เอกสาร หรือแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ					
37	**เงินเดือนและสิ่งตอบแทน** เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
38	การได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมจะทำให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท					
39	เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับเดียวกันของหน่วยงานอื่นแล้วมีความเหมาะสมเท่าเทียมกัน					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 23 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่น ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการใช้อำนาจของผู้บริหาร

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	0.55	15.	0.83
2.	0.56	16.	0.71
3.	0.69	17.	0.75
4.	0.48	18.	0.54
5.	0.72	19.	0.79
6.	0.74	20.	0.76
7.	0.83	21.	0.91
8.	0.47	22.	0.68
9.	0.47	23.	0.78
10.	0.83	24.	0.84
11.	0.74	25.	0.75
12.	0.44	26.	0.82
13.	0.76	27.	0.87
14.	0.82		

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .97

ตารางที่ 24 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่น ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	0.73	21.	0.60
2.	0.55	22.	0.70
3.	0.64	23.	0.62
4.	0.63	24.	0.74
5.	0.64	25.	0.80
6.	0.60	26.	0.54
7.	0.67	27.	0.57
8.	0.47	28.	0.61
9.	0.64	29.	0.66
10.	0.66	30.	0.66
11.	0.56	31.	0.54
12.	0.55	32.	0.76
13.	0.77	33.	0.56
14.	0.58	34.	0.58
15.	0.40	35.	0.66
16.	0.80	36.	0.80
17.	0.51	37.	0.72
18.	0.71	38.	0.74
19.	0.58	39.	0.67
20.	0.61		

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .97