

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

มานิดา โสมณวัฒน์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ มานิดา ไสมณวัฒน์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สมุทร ชำนาญ)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(ดร.สมุทร ชำนาญ)


..... กรรมการ
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


..... กรรมการ
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่...17...เดือน...กรกฎาคม...พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยการให้คำปรึกษา การแนะนำแนวทางในการดำเนินงาน และการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงานจากที่อาจารย์ปรึกษาหลัก ดร.สมุทพร ชำนาญ อาจารย์ปรึกษาร่วม ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู และ ดร.ธนวิน ทองแพง คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก และ ดร.สถาพร พฤษพิศกุล อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และ นายประวิทย์ ต่อรุ่งเรืองกิจ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนคลองกุ่มวิทยวิทยา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณะครู โรงเรียนในตำบลคลองกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดลองใช้เครื่องมือ

ขอขอบพระคุณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และญาติ ๆ ทุกคน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือส่งเสริม และสนับสนุนเป็นกำลังใจที่ดีในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

มานิดา โสมณวัฒน์

58920894: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์/ การใช้อำนาจการบริหาร/ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/

โรงเรียนในตำบลคลองแก้ว/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

มานิตา โสมณวัฒน์: ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (THE RELATIONAL BETWEEN ADMINISTRATIVE POWER USING AND THEACHER JOB PERFORMANCE IN EXTENDED OPPORTUNITY EDUCATIONAL SCHOOL SUB AREA KLONGKIEW CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สมุทรา ชำนาญ, กศ.ค., สุรัตน์ ไชยชมภู, กศ.ค. 99 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 48 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 1961) แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 48 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .57-.96 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .89 และตอนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 24 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .47-.86 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .86 ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และวิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
3. ผลวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58920894: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: THE RELATIONSHIP SCHOOL ADMINISTRATORS POWER USING AND
MOTIVATION AT WORK OF KLONGGIEW SCHOOL TEACHERS UNDER
THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

MANIDA SOMANAW: THE RELATIONSHIP SCHOOL ADMINISTRATORS POWER
USING AND MOTIVATION AT WORK OF KLONGGIEW SCHOOL TEACHERS UNDER THE
CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1. ADVISORY COMMITTEE:
SAMOOT CHAMNAN, Ed.D., SURATH CHAICHOMPU, Ed.D. 99 P. 2017.

This research aimed to study the relationship between the use of power management of administrators and the motivation of teachers to perform their jobs in school in Klonggiew district under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample of this study were 48 staff drawn from stratified Random Sampling and the selection was by Krejcie & Morgan Method. The research instrument was a five-rating-scale divided into 2 parts. Part 1 the questionnaire the use of power management of administrators in the school in Klonggiew district under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 and this part of the 48 items; the item administration power was the reliability was at .57-.96 and the reliability was at .89 Part 2 the questionnaire seeded for the motivation of teachers to perform their jobs in the school of Klonggiew district under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 and this part of the questionnaire contained 24 items; the item administration power was between .47 and .76 the reliability was at .86 Statistical devices used for analyzing the data are Mean, Standard Deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The findings revealed as follows.

1. The use of power management of administrators in School in Klonggiew District under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1; in general and each aspect was rate at a high level
2. The motivation of Teachers to perform their jobs in school in Klonggiew District under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1; in general and each aspect was rate at a high level
3. The finding revealed about the relationship between the use of power management of administrators and the motivation of teachers to perform their jobs in schools in Klonggiew District under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1; in general showed a positive relationship and statistically significant level at .05 level. It was rate at a medium level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
สภาพโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1.....	10
แนวคิดและทฤษฎีอำนาจในองค์การ.....	12
ประเภทของอำนาจบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน.....	14
แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน.....	24
ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	60
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
อภิปรายผล.....	63
ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม.....	77
ภาคผนวก.....	82
ภาคผนวก ก.....	83
ภาคผนวก ข.....	87
ภาคผนวก ค.....	96
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	99

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูที่ปฏิบัติงาน โรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....	41
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	47
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านอำนาจให้รางวัล.....	48
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านอำนาจบังคับ.....	49
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านอำนาจตามกฎหมาย.....	50
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านอำนาจอำนาจอ้างอิง.....	51
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ.....	52
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านอำนาจข่าวสาร.....	53
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง.....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10	55
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....</p>	
11	56
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต.....</p>	
12	57
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความต้องการสัมพันธ์.....</p>	
13	58
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า.....</p>	
14	59
<p>ค่าสัมประสิทธิ์การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1.....</p>	
15	97
<p>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การรับรู้การใช้อำนาจ ของผู้บริหาร โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....</p>	
16	98
<p>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....</p>	

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นการสร้างเสริมความรู้ ความสามารถพื้นฐานที่จะช่วยให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นการถ่ายทอด วิทยาการเทคโนโลยีจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง และเป็นการสร้างโอกาสให้กับคน ในสังคมมากขึ้น การศึกษาจึงนับว่าเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาในสังคมได้ เพราะเป็นกระบวนการในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ มีศักยภาพตลอดจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งสร้างให้คนไทยเป็นคนดี มีคุณธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อส่วนรวมและมีการศึกษาที่สูงขึ้นมีอาชีพที่มั่นคงและมีชีวิตที่สงบสุข (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 6)

ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำงานด้วยจิตใจที่แน่วแน่ มั่นคงโดยฝึកอดมคคิ และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหานั้นๆ การที่จะต้องเผชิญและต้องหาทางแก้ไขให้สำเร็จ ดังนั้นการแสดงบทบาทที่เหมาะสมกับสถานภาพของผู้บริหารและแสดงให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ของผู้นำสูงสุดในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น อีกทั้งจะต้องเป็นบทบาทที่ครูผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมคาดหวังว่าผู้บริหารควรจะเป็น ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารควรจะเป็นผู้นำ ทางวิชาการที่เข้มแข็งมีการพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการบริหารจัดการ ที่เป็นที่ยอมรับ พร้อม ๆ กับการเป็นนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และลึกซึ้ง ตลอดจนมีความรู้ความสามารถที่จะก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของชุมชน ของสังคม และของโลก ด้วยการพัฒนาสถานศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ เพื่อสร้างสรรค์ศรัทธา ความเชื่อมั่น ในตัวผู้บริหารให้บังเกิดแก่ทุกคน นอกจากนี้บทบาทในฐานะผู้ช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาก็ยังเป็นบทบาทที่จำเป็น ในยุคสมัยของสังคมวัตถุนิยมซึ่งให้ความสำคัญ ด้านวัตถุมากกว่าการเห็นความสำคัญของการพัฒนาด้านจิตใจ ผู้บริหารที่มีจิตใจที่พร้อมจะเป็น “ผู้ให้” ย่อมเป็นผู้ที่สมควรแก่การยกย่อง สรรเสริญ ประการสำคัญถ้าผู้บริหารสามารถใช้ปัญญา ในการกระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมก็จะยิ่งทำให้การแสดง

บทบาทต่าง ๆ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนั้น บทบาทในการตัดสินใจที่มีประสิทธิผลก็จะทำให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพเพราะตัดสินใจไม่พลาด ส่วนอีกบทบาทหนึ่งที่ไม่ควรละเลยก็คือการเป็นนักพูดที่มีศิลป์ มีศิลปะในการเจรจาต่อรองตลอดจน เป็นนักฟังที่ดี ที่พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้คนรอบข้าง อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อมีผู้รับฟังปัญหา ข้อคับข้องใจผู้บริหารที่สามารถแสดงบทบาทต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว และบทบาทอื่น ๆ ตามสถานการณ์ให้เหมาะสมก็ย่อมจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (วันทนา เมืองจันทร์, 2543)

การใช้อำนาจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเพราะผู้บริหารสามารถใช้อำนาจในการตัดสินใจ สั่งการ ควบคุม ดูแล ชี้แนะ และให้กำลังใจแก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง (ศิริรัตน์ ปรีชา, 2554, หน้า 2) หากองค์การใดผู้บริหารไม่สามารถใช้อำนาจได้มักนำไปสู่รูปแบบการจัดการหรือการบริหารแบบเผด็จการ ในการบริหารงานในหน่วยงานหรือองค์การให้ประสบความสำเร็จ ย่อมประสบปัญหาหลายประการ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากความแตกต่างของบุคลากรในหน่วยงานและการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ไม่เหมาะสมกับคนและงาน จึงทำให้งานประสบความสำเร็จล้มเหลว หรือได้ผลไม่ตรงเป้าหมาย ผู้บริหารต้องเป็นผู้เลือกใช้พฤติกรรมหรือวิธีการที่เหมาะสมกับตัวเอง ผู้ใต้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานจึงจะสามารถพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้าได้ (ศิริวรรณศิริอารยา, 2548, หน้า 53-56) ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการบริหารและจะต้องสามารถประยุกต์ใช้อำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งอำนาจนี้เป็นที่ยอมรับกันในทุกวงการว่ามีอยู่ทุกสังคม ผู้บริหาร โรงเรียนต้องมีเทคนิค และวิธีการเลือกใช้อำนาจที่มีอยู่ให้ถูกกับลักษณะของครู อาจารย์ และบุคคล เพื่อความร่วมมือสนับสนุนปฏิบัติตามคำสั่งจนบรรลุถึงนโยบายที่ตั้งไว้ ดังนั้นในการบริหารโรงเรียนที่ดี ผู้บริหารต้องรู้จักใช้อำนาจที่เหมาะสมถึงนโยบายที่ตั้งไว้ ดังนั้นในการบริหารโรงเรียนที่ดี ผู้บริหารต้องรู้จักใช้อำนาจที่เหมาะสม โดยสุจริต ยุติธรรม และตั้งอยู่บนรากฐานของคุณธรรม สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบและความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน หากใช้อำนาจไม่สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของบุคลากรมีการใช้อำนาจบางอย่างมากเกินไปหรือใช้เพียงบางอำนาจเท่านั้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

การจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและความสับสนต่อผู้บริหารอยู่เสมอ การจูงใจมีความสำคัญเพราะว่าผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น ผู้บริหารต้องการความเข้าใจ บางอย่างว่า ทำไมบุคคลจึงมีพฤติกรรมตามที่เป็นอย่างนั้น เพื่อให้พวกเขาสามารถใช้อิทธิพลต่อบุคคล

เพื่อให้ปฏิบัติงานในแนวทางที่พวกเขาต้องการ การจูงใจเป็นเรื่องที่สับสน เพราะว่าแรงจูงใจไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง แรงจูงใจจะถูกอ้างอิงจากพฤติกรรมของบุคคลเป็นจำนวนมาก ทั้งทฤษฎีเก่าและทฤษฎีใหม่ แรงจูงใจเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานมีความจำเป็นที่จะต้องทำหน้าที่จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานหรือคนงานของตนให้ทำงานอย่างกระตือรือร้นมากขึ้น การจูงใจให้คนตั้งใจปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารจะต้องพยายามหาหนทางปรับปรุงสมรรถภาพ และความพอใจของคน โดยวิธีการสร้างคุณค่าในงานนั้นให้เกิดขึ้น สำหรับคนที่จะทำหรืออีกนัยหนึ่ง คือ ให้มีขอบเขตที่กว้างขึ้น สำหรับตอบสนองความสำเร็จตามความพึงพอใจในการเชิดชูฐานะมากขึ้น ให้งานนั้นท้าทายยิ่งขึ้น ชวนให้รับผิดชอบมากขึ้น เพื่อโอกาสที่จะก้าวหน้าและเติบโตยิ่งขึ้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะสร้างความเจริญมั่นคงให้กับหน่วยงาน ควรมีการวางแผนเป็นสำคัญ คือ การจัดสร้างความเข้าใจในตัวบุคลากร การจัดกิจกรรมให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การใช้แรงจูงใจการประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงานได้เป็นเวลานาน ให้ความเป็นกันเอง ให้สิ่งจูงใจและโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของงาน (ชูชาติ โชติเสน, 2551, หน้า 2) ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในองค์การของตนเพื่อรักษามูลค่าที่มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานาน ตลอดจนถึงประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์การ และนำพาวงค์การให้พัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (ชูชาติ โชติเสน, 2551, หน้า 2)

โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นตำบลหนึ่งที่โรงเรียนประสบปัญหาในเรื่องการย้ายของข้าราชการครูอยู่เสมอ ทำให้เกิดการขาดแคลนข้าราชการครู ดังนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพราะหากครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แล้วปัญหาต่าง ๆ ก็จะหมดไปเห็นได้อย่างชัดเจนจากผลการปฏิบัติงาน การมาปฏิบัติงานสาย การย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น หากครูมีแรงจูงใจแล้วก็จะมีความมุ่งมั่น ตั้งใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อโรงเรียนประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2557)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็น

แนวทางในการวางแผนปรับปรุงการบริหารบุคคลของฝ่ายบริหารและผู้เกี่ยวข้อง สร้างแรงจูงใจต่อผู้ได้บังคับบัญชาและก่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่โรงเรียนยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำถามในการวิจัย

1. การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

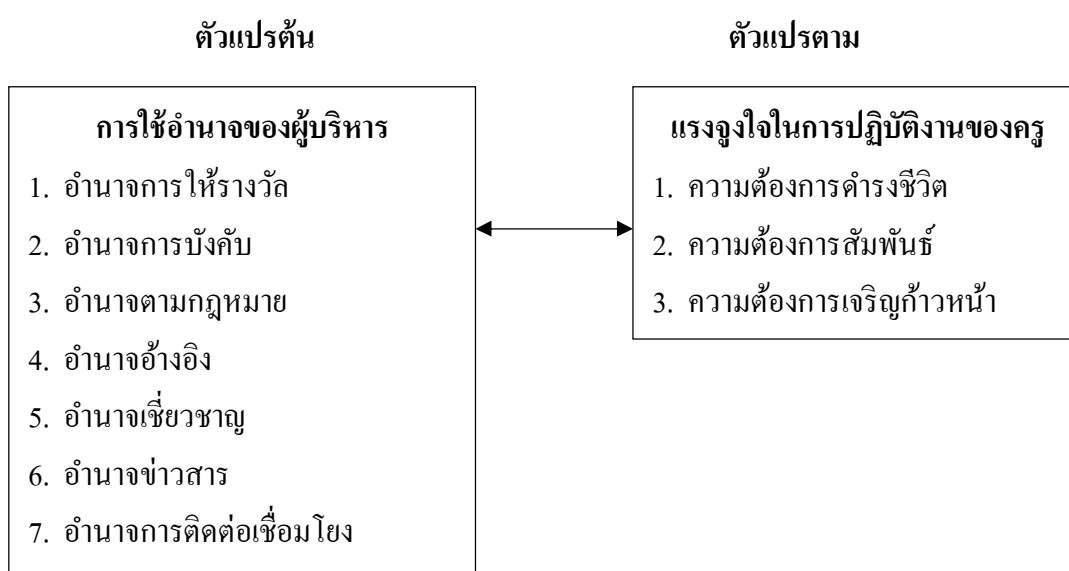
การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิด และทฤษฎี การใช้อำนาจไว้ 7 ด้าน ซึ่ง French and Raven (1960) แบ่งประเภทของอำนาจตามแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล (Reward power) อำนาจบังคับ (Coercive power) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) อำนาจอ้างอิง (Referent power) อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert power) Yukl (1989) ได้นำเสนอแหล่งที่มาของอำนาจเพิ่มขึ้น คือ อำนาจข่าวสาร (Information power) Hersey and Blanchard (1993) เสนอแหล่งอำนาจที่สำคัญอีกแหล่งหนึ่ง คือ อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง (Connection power)

2. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดและทฤษฎี แรงจูงใจ E.R.G (Existence-Relatedness-Growth Theory) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน ศิริรัตน์ ปรีชา, 2554, หน้า 7) ได้แบ่งกลุ่มความต้องการออกเป็น 3 กลุ่มด้วยกัน ได้แก่ ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) หรือ E ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) หรือ R และความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growthneeds) หรือ G

เพื่อประสานแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 นำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาการใช้อำนาจให้เหมาะสมในแต่ละด้าน
2. ทำให้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 นำไปเป็นแนวทางพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 นำไปสู่การแก้ปัญหาเพื่อลดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
4. เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงาน ให้เหมาะสมและส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ยั่งยืน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบข่ายด้านเนื้อหา

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

1.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดพื้นฐานที่ French and Raven (1960) แนวคิดของ Yukl (1989) และแนวคิดของ Hersey and Blanchard (1993) เสนอไว้รวม 7 ด้าน ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

- 1.1.1 อำนาจการให้รางวัล
- 1.1.2 อำนาจการบังคับ
- 1.1.3 อำนาจตามกฎหมาย
- 1.1.4 อำนาจอ้างอิง
- 1.1.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ
- 1.1.6 อำนาจข่าวสาร
- 1.1.7 อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนของโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามแนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G (Existence-Relatedness-Growth Theory) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน ศิริรัตน์ ปรีชา, 2554, หน้า 7) เพื่อวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ดังนี้

- 1.2.1 ความต้องการดำรงชีวิต(Existence needs) หรือ E
- 1.2.2 ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness needs) หรือ R
- 1.2.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) หรือ G

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 55 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2559 โดยใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง กำหนดขนาดของ Krejcieand and Morgan (1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 48 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 การใช้อำนาจของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน คือ

- 3.1.1.1 อำนาจการให้รางวัล
- 3.1.1.2 อำนาจการบังคับ
- 3.1.1.3 อำนาจตามกฎหมาย
- 3.1.1.4 อำนาจอ้างอิง
- 3.1.1.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ
- 3.1.1.6 อำนาจข่าวสาร
- 3.1.1.7 อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

- 3.1.2.1 ความต้องการดำรงชีวิต
- 3.1.2.2 ความต้องการสัมพันธ์
- 3.1.2.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังนั้น ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามศัพท์ ดังต่อไปนี้

1. อำนาจ หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการกระทำ หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยม ความคิดเห็น ความต้องการหรือจุดมุ่งหมาย ไปในทิศทางที่ต้องการ การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียน ในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 แสดงออกมา ตามคุณลักษณะการใช้อำนาจ โดยแบ่งที่มาของอำนาจออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1.1 อำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามมุ่งหมายของตน โดยการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับสิ่งตอบแทน ให้รางวัลหรือให้ผลประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ให้ความร่วมมือ

1.2 อำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีการสร้างเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดโทษไว้ สำหรับพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนและมีการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ขัดคำสั่งหรือไม่ให้ความร่วมมือกับตน

1.3 อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารใช้ตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่ปรากฏอยู่ในสถานะ หรือตำแหน่งของการบังคับบัญชา

1.4 อำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารแสดงออกมาเป็นลักษณะพิเศษแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสนใจ ยกย่องยอมรับนับถือและเลือกเอาเป็นแบบอย่าง

1.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจที่เกิดจากที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ มีประสบการณ์มาก มีผลการบริหารงานเป็นที่ประจักษ์ และได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

1.6 อำนาจข่าวสาร หมายถึง อำนาจที่เกิดจากพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความรอบรู้ ข่าวสาร ซึ่งข่าวสารนั้นมีประโยชน์และคุณค่าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ และปฏิบัติตาม

1.7 อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง หมายถึง อำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่มีอำนาจหรือบุคคลที่มีความสำคัญทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถทำให้คนอื่นต้องปฏิบัติตามเพราะต้องการได้รับความพึงพอใจ หรือหลีกเลี่ยง ความลำบากใจ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความต้องการ ความปรารถนา หรือความอยากที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครู เนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบแทน เพื่อตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติ ทั้งที่เป็นความต้องการทางร่างกายและจิตใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครู โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2.1 ความต้องการดำรงอยู่ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองสิ่งที่จำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจ

2.2 ความต้องการด้านสัมพันธภาพ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งเกิดจากสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การได้รับการยกย่อง และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งเกิดจากการได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ในงานสอน และได้รับความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ได้แก่ ความคิดริเริ่มบุกเบิก ความรู้ความสามารถที่สามารถนำมาพัฒนาศักยภาพของตน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

4. ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

5. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษาที่กำกับดูแลโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมืองชลบุรี อำเภอหนองใหญ่ และอำเภอบ้านบึง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อดังนี้

1. สภาพโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. แนวคิดและทฤษฎีอำนาจในองค์การ
3. ประเภทของอำนาจการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน
4. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพของโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 นางจิตติมา พาณิชโยทัย (2557, หน้า 5) เป็นส่วนราชการบริหารราชการ ส่วนกระทรวงศึกษาธิการ มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บริหารสูงสุดในเขตพื้นที่การศึกษา รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอหนองใหญ่ และอำเภอบ้านบึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 162/ 6 หมู่ 2 ถนนพระยาสุริยง อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ไปทางทิศตะวันออก ตามทางหลวงแผ่นดิน สายบางนา-ตราด ประมาณ 80 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 1,273 ตารางกิโลเมตร

โรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทั้งหมด 5 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนบ้านมาบค้ำ 2) โรงเรียนบ้านมาบลำบิด 3) โรงเรียนบ้านโสม 4) โรงเรียนบ้านหมื่นจิต 5) โรงเรียนวัดหนองน้ำเขียว

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐานสากล ภายในปี 2558 บนพื้นฐานความเป็นไทย ภายใต้ หลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ (Mision)

1. พัฒนาองค์กรเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาคุณภาพ ให้ได้มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย
3. ส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้หลักธรรมาภิบาล

ค่านิยม

“มุ่งมั่น ความสุข เปิดใจ เครือข่าย เป็นหนึ่ง”

CHON 1

C = Commitment: มุ่งมั่น

H = Happiness: ความสุข

O = Open mind: เปิดใจ

N = Network: เครือข่าย

1: เป็นหนึ่ง

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปใช้ในชีวิตประจำวัน
3. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และสถานศึกษาบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล และขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริม ความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

2. ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรมความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและห่างไกลยาเสพติด
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และลดความเสี่ยงจากการออกกลางคัน โดยระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีอำนาจในองค์กร

การศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจมีนักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีตลอดจนสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจไว้ดังนี้

ความหมายของอำนาจ (Power)

Weber (1974, p. 152 อ้างถึงใน ศิริรัตน์ ปรีชา, 2554, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของอำนาจ (Power) คือ ความเป็นไปได้ที่บุคคลคนหนึ่งซึ่งมีตำแหน่งในสายงานต้องการจะให้บุคคลอื่น ๆ ปฏิบัติตามโดยปราศจากการต่อต้าน

Pfeffer (1992, p. 30 อ้างถึงใน จุฑาทิพย์ ศิริณภาดล, 2544, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของอำนาจ (Power) คือ ความสามารถในการใช้ศักยภาพเพื่อให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์โดยปราศจากการต่อต้าน

วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของอำนาจ (Power) คือ สิทธิที่จะขอร้องให้ใครทำบางสิ่งบางอย่างให้ หรือความสามารถที่จะใช้คนอื่นให้ทำอะไรให้ผู้บริหารอาจมีอำนาจหน้าที่ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ตนต้องการ

จากความหมายของอำนาจดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า อำนาจเป็นความสามารถในการแสดงออกถึงศักยภาพของบุคคลหนึ่งที่จะชักจูงหรือมีอิทธิพล ทำให้เกิดพฤติกรรมบางอย่างกับบุคคลอื่นเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มคนอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความคิด ทศนคติ เป้าหมายความต้องการ และค่านิยมของบุคคลอื่น ไปในทางทิศทางใดทิศทางหนึ่งตามที่ต้องการ ใช้อำนาจอาจจะใช้กับบุคคลเป้าหมายโดยตรงหรือทางอ้อมก็ได้

แหล่งที่มาของอำนาจ

การศึกษาเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจมีนักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับแนวคิด และทฤษฎีตลอดจนถึงที่เกี่ยวข้องกับแหล่งที่มาของอำนาจไว้ดังนี้

French and Raven (1960, p. 141 อ้างถึงใน ยุภา จันทะบุตร, 2551, หน้า 10)

ได้ให้ความหมายของแหล่งที่มาของอำนาจ หมายถึง การกระทำของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่ควบคุมฐานของอำนาจ ส่วนฐานของอำนาจ หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ไปควบคุม หรือสามารถจะใช้สิ่งนั้น ไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนอื่นได้

Robbin (1983, p. 132 อ้างถึงใน อภิญา คนชม, 2557, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของแหล่งที่มาของพลังอำนาจ หมายถึง วิธีที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลเข้ามาควบคุมฐานอำนาจ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าแหล่งที่มาของพลังอำนาจ หมายถึง วิธีการที่จะใช้พลังอำนาจมาจากที่ใด ส่วนฐานอำนาจ หมายถึง การนำอำนาจจากแหล่งที่มาไปใช้ในเรื่องใด

ศิริรัตน์ ปรีชา(2554, หน้า 17) ได้รวบรวมแหล่งอำนาจไว้หลายแหล่งดังต่อไปนี้

1. หน้าที่ปฏิบัติ หน้าที่ที่ปฏิบัติย่อมแสดงถึงการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น หน้าที่ที่ปฏิบัตินั้นเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมให้บุคคลมีอำนาจด้วย
2. จำนวนสมาชิกที่ทำงานด้วยอำนาจนั้น ย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับจำนวนสมาชิก หรือเราเรียกว่า “บริวาร” มากน้อยที่ร่วมทำงานอยู่ด้วยกัน
3. คบค้าสมาคมกับบุคคลประเภทใด การคบค้าสมาคม หรือการคบเพื่อนกับบุคคล ที่มีอำนาจเราจะมีอำนาจชนิดนั้นๆ ไปด้วยในบางครั้งซึ่งแล้วแต่ชนิดขององค์การ งานหรือสิ่งที่เรากำลังติดต่อสัมพันธ์ด้วย เป็นกรณีๆ ไป ซึ่งย่อมต้องมีอำนาจมากน้อย ตามสมาคมนั้น ๆ บุคคลนั้น ๆ และเรื่องต่าง ๆ ตามที่พิจารณาด้วย
4. บุคลิกลักษณะ บุคลิกลักษณะของบุคคลแต่ละคนมีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะ ผู้ที่เป็นนักปกครอง นักบริหาร หัวหน้าหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หรือผู้ที่หวังจะก้าวหน้า ในตำแหน่งการบริหารงาน ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีถือว่าเป็นผู้ได้เปรียบหรือกำไรในระยะแรก จะเป็นผู้นำเคารพนับถือ นำเคารพ นำเลื่อมใสต่อบุคคลที่พบเห็น โดยมีต้องมีการพุดจาสนทนา แต่ประการใด
5. มนุษย์สัมพันธ์ มนุษย์ต่อมนุษย์มีความสัมพันธ์กัน เป็นปัจจัยแรกที่ติดต่อกัน เป็นเรื่องของคนต่อคน มนุษย์สัมพันธ์นับเป็น “อำนาจภายใน” หรือ “สิทธิอำนาจ” ซึ่งเป็นสมบัติส่วนตัวของบุคคลนั้นตลอดไปไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด หรือทำหน้าที่เป็นประชาชนธรรมดา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ “การชนะจิตใจคน” ได้ต้องใช้หลักมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งในทัศนะคติของ มนุษย์สัมพันธ์ย่อมเปรียบเสมือน “อำนาจ” นั่นเอง

6. ชนิดของการใช้บางครั้งอำนาจได้มาจากของที่ใช้และอาจรวมถึงฐานะทางเศรษฐกิจ สัญลักษณ์ของฐานะหรือตำแหน่งทางสังคม อาจพิจารณาได้ดังนี้ ตำแหน่งงาน เงินเดือน เสื้อผ้าที่ใส่ ขนาดหรือหน่วยงาน รวมกระทั่งขนาดและที่ตั้งของโต๊ะทำงาน ที่สำหรับจอดรถ ชนิดของรถเลขานุการ มีห้องส่วนตัวหรือไม่ เครื่องเฟอร์นิเจอร์ต่าง ๆ เช่น พรม รูปภาพต่าง ๆ โต๊ะ ฯลฯ รวมทั้งบ้านที่อยู่อาศัยซึ่งการใช้ของดีมีราคาแพงกว่าย่อมมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ที่ใช้ของราคาถูก

7. การควบคุมทรัพยากร รวมถึงตลอดจนการควบคุมข้อมูลวัสดุต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงาน และทรัพยากรอื่น ๆ การควบคุมทรัพยากรย่อมหมายถึง การมีอำนาจ หรือคนที่มีทรัพยากรสมบัติ มากที่ดินหลายร้อยไร่ รถยนต์หลายคัน ย่อมเป็นที่มาของบริวารและอำนาจ

8. ประเพณี ผู้ที่อยู่ใต้อำนาจยอมรับนับถือผู้มีอำนาจในลักษณะของตัวบุคคล ซึ่งได้อำนาจหรือตำแหน่งนั้น ๆ มาตามระเบียบประเพณีมากกว่าการยอมรับนับถือเพราะกฎเกณฑ์ นอกนั้นยังรวมถึงระบบอาวุโส ระยะเวลาที่อยู่ขึ้นมา คนไทยถูกอบรมสั่งสอนให้มีความเคารพ เชื่อฟัง และยำเกรงผู้อาวุโสเสมอมาอย่างที่ปฏิบัติได้ เช่น ลูกเชื่อฟังพ่อแม่ น้องเชื่อฟังพี่ ลิงต่าง ๆ เหล่านี้เป็นอำนาจอย่างหนึ่งในทางประเพณีนิยม

9. ความยุติธรรม หรือไม่ยุติธรรม เป็นการยึดมั่นในคุณธรรม มีความยุติธรรม และให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน ความเป็นผู้มีน้ำใจ มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเมตตากรุณา

จากความหมายของแหล่งที่มาของอำนาจดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ฐานอำนาจ มาจากข้อบังคับ หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดพลังอำนาจให้แก่ตำแหน่งงานนั้น ๆ เป็นพลังอำนาจ ที่จะออกคำสั่งและทำให้เกิดการเชื่อฟัง หรือการแบ่งสายการทำงานและการบังคับบัญชา ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทราบได้ทันทีว่าใครมีพลังอำนาจในการให้รางวัล หรือเป็นลักษณะ ที่ตัวของตัวเอง อาจเป็นลักษณะที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นคนดีมีศีลธรรม คนอื่น ๆ จึงให้ความเคารพนับถือจัดเป็นพลังอำนาจที่มีเฉพาะเป็นบางคนเท่านั้น และฐานอำนาจอยู่ที่ ความสามารถเฉพาะตัวบุคคลไม่จำกัดเฉพาะที่สายการบังคับบัญชาแต่อย่างใด เช่น ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ

ประเภทของอำนาจบริหารของผู้บริหารโรงเรียน

การแบ่งประเภทของอำนาจที่สำคัญเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและนำไปใช้ กันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ การแบ่งประเภทของอำนาจตามแนวทฤษฎี French and Raven (1968, pp. 259-270 อ้างถึงใน ยุภา จันทะบุตร, 2551, หน้า 12) คือ 1) อำนาจการให้รางวัล

2) อำนาจการบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิง 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ
แนวคิดของ Yukl (1989) คือ 6) อำนาจสารสนเทศ แนวคิดของ Hersey and Blanchard (1993)
คือ 7) อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

อำนาจการให้รางวัล (Reward Power)

อำนาจการให้รางวัล เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาทราบว่า ผู้บริหารสามารถ
จะให้รางวัลแก่เขาได้ รางวัลในที่นี้อาจเป็นเงิน สิ่งของ โอกาส ความสะดวกในการทำงาน
หรือคำชมเชยก็ได้ ประสิทธิภาพของรางวัลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลแต่ละคนด้วย
หากสิ่งที่คุณคนได้รับไม่สามารถสนองตอบความต้องการของเขาในขณะนั้นได้ ถือว่าเป็นผู้ที่มี
ประสิทธิภาพไม่สูง ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพิจารณาให้รางวัลนั้น สอดคล้องกับความต้องการ
ของแต่ละบุคคลด้วย

ความแรงของอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัลนี้เพิ่มขึ้น นอกจากนั้นความแรง
ของอำนาจชนิดนี้ ยังขึ้นอยู่กับกรณีที่ผู้บังคับบัญชาทราบว่า ผู้บริหารจะจัดหารางวัลที่ต้องการ
มาให้ด้วยในระบบราชการของไทย การได้เงินเดือนขึ้น 2 ขั้น เป็นรางวัลที่มีประสิทธิภาพสูงมาก
ดังนั้นผู้บริหารคนใดที่สามารถบันดาลสิ่งนี้ให้ผู้บังคับบัญชาได้ ก็จะมีอำนาจเหนือ
ผู้บังคับบัญชาคนนั้นมากทีเดียว ขอบข่ายของอำนาจอันเกิดจากการให้รางวัลนี้จะครอบคลุม
ทุกพฤติกรรม หรือทุกสภาพทางจิตวิทยาของบุคคลที่บุคคลรับรู้ว่า ถ้ายอมทำตามหรือเปลี่ยนแปลง
ไปแล้วจะได้รับรางวัลที่ต้องการ เช่นครูรับรูกรมาทำงานเช้าตรู่ แต่งกายดี และเหมาะสม
แต่อาจไม่เปลี่ยนพฤติกรรม การเลิกงานก่อนเวลา การดื่มสุราทุกเย็น หรือไม่อาจเปลี่ยน
ความต้องการ หรือความคิดของเขาได้ ทั้งนี้เพราะครูไม่รับรู้ หรือไม่ทราบว่า การเปลี่ยนสิ่งเหล่านี้
จะเป็นเงื่อนไขทำให้ได้รับรางวัลส่วนความคงทนของผลที่เกิดจากอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับ
การที่ผู้บังคับบัญชาทราบว่า ถ้าหากคงไว้ซึ่งพฤติกรรมหรือสิ่งเหล่านั้นต่อไปแล้ว จะได้รับรางวัลอีก
ในอนาคตพฤติกรรมนั้นอาจดับสูญไปได้ เว้นแต่เราจะยอมรับว่าพฤติกรรมที่เคยได้รางวัลนั้น
เป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่า แม้ไม่ได้รับรางวัลเขาก็จะรักษาไว้

Fisher (1984, p. 28 อ้างถึงใน วิชาส วันตา, 2554, หน้า 17) ได้กล่าวว่า อำนาจ
ในรูปของการตอบแทนหรือการให้รางวัลซึ่งเป็นการใช้ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
ที่จะทำได้งานตามที่คาดหวังไว้ โดยให้ความดีความชอบเป็นรางวัลแก่ผู้ทำงาน

Skinner (1968, p. 115 อ้างถึงใน โควิน คลันแสง, 2536, หน้า 50) ได้กล่าวว่า
การดัดแปลงพฤติกรรมเป็นเครื่องมือของการจูงใจอย่างหนึ่ง เชื่อว่าพฤติกรรมของคนเกิดขึ้น
เนื่องจากมีสิ่งเร้าทางด้านบวก เช่น การให้สัญญาจะเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมาย
ที่ตีกว่าเดิม

พิกุล ดีพิจารณ์ (2548, หน้า 34) ได้กล่าวว่า พลังอำนาจเป็นศักยภาพของบุคคลหนึ่งที่จะชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปไว้ในทิศทางที่ตนเองต้องการ นั่นคือ บุคคลใดก็ตาม เมื่อมีพลังอำนาจมากเท่าใดก็ย่อมที่จะมีความสามารถในการทำให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตามมากเท่านั้น

กิตติ ดยัคคานนท์ (2532, หน้า 122-123) ได้กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล คือ ผู้บริหารต้องใช้เทคนิคการสร้างแรงจูงใจทางด้านบวก (Positive reinforcement) เช่น การชมเชยการยกย่องให้เกียรติ เป็นต้น การบริหารงานจึงประสบความสำเร็จมากกว่า

สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553, หน้า 71) ได้กล่าวว่าอำนาจการให้รางวัล คือ อำนาจในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส และผลตอบแทนอื่นๆ เพื่อให้บุคคลปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

จากความหมายของอำนาจการให้รางวัลดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่าอำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือกำลังใจ เช่น โอกาสการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งส่งเสริม และสนับสนุนให้ก้าวหน้า การให้เงิน สิ่งของ สวัสดิการในการทำงานรวมถึงยกย่องสรรเสริญ และชมเชย

อำนาจการบังคับ (Coercive power)

อำนาจการบังคับ เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่า จะได้รับโทษตามที่ผู้บริหารขู่ว่าถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการ ความศักดิ์สิทธิ์ของอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าโทษที่เขาจะได้รับจากการไม่ยอมทำตามนั้นสูงกว่าผลเสียที่เกิดจากการยอมทำตามแค่นั้น ผู้บริหารสามารถทำให้เกิดผลในการบังคับคนงานได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เงื่อนไขเชิงปฏิบัติหมายความว่า บุคคลมีอำนาจที่จะเป็นผู้ลงโทษหรือให้การเสริมแรงที่ไม่พึงประสงค์ ส่วนทางความคาดหวังก็หมายความว่า อำนาจจะเกิดจากการที่อีกฝ่ายหนึ่งคาดว่าจะได้รับโทษ ถ้าพวกเขาไม่ทำตามผู้ใช้อำนาจ เช่น ความกลัวกับการไม่ทำตามกฎข้อบังคับหรือนโยบายขององค์กร และความกลัวนี้เองที่ทำให้ทุกคนมาทำงานตรงเวลาและทุกครั้งที่เจ้านายผ่านมาตรวจก็ดูว่ามีงานยุ่งมากมีบ่อยครั้งที่ผู้บริหารใช้อำนาจจากการบังคับโดยการไล่ออก

พิกุล ดีพิจารณ์ (2548, หน้า 34-35) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรใช้เมื่อไม่สามารถใช้อำนาจด้านอื่น ๆ ได้ เพราะครุฑการเชื่อฟัง ไม่ปฏิบัติตามตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าไม่ใช่ อำนาจการบังคับจะทำให้โรงเรียนเกิดความเสียหาย ดังนั้น การลงโทษจึงเป็นวิธีสุดท้ายที่เลือกใช้ เพื่อให้ครูรับรู้ว่าจะไม่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายสิ่งที่เกิดขึ้นจะร้ายแรงเพียงใด เช่น ถูกตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก

ยูทา จันตะบุตร (2551, หน้า 12) ได้กล่าวว่า อำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่เกิดจากความสามารถของผู้ใช้อิทธิพลเพื่อลงโทษผู้ถูกใช้อิทธิพล เนื่องจากการปฏิบัติงานไม่ได้ตามต้องการ อำนาจลักษณะนี้จึงอยู่ด้านตรงข้ามกับอำนาจในการให้รางวัล

จุฑาทิพย์ ศิริณาคล (2544, หน้า 43) ได้กล่าวว่า อำนาจการบังคับเป็นความสามารถเฉพาะบุคคลในการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยวิธีการทำโทษซึ่งเป็นวิธีการที่ไม่เป็นที่พึงปรารถนาของบุคคลเหล่านั้น เช่น ผู้ร่วมงานไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริหาร จึงถูกลงโทษด้วยการตำหนิ มอบหมายงานที่ไม่ชอบใจ การนิเทศอย่างใกล้ชิดเข้มงวด ภาวะเบียดเบียนยิ่งขึ้นไม่จ่ายเงินให้ เป็นต้น ข้อควรระวัง ผลจากการลงโทษอาจทำให้เกิดการขาดงานบ่อยขึ้นและปฏิเสธการทำงาน

รักษน กัจฉานัง (2551, หน้า 78) ได้กล่าวว่า อำนาจการบังคับ เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมรับหรือทำตามเพื่อพยายามหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษจากผู้ใช้อำนาจ

จากความหมายของอำนาจการบังคับดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ผลดีของการใช้อำนาจ คือ เมื่อบุคคลประพฤตินไม่ถูกต้องตามระเบียบที่วางไว้จะมีการลงโทษ เพื่อให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่นจะได้ไม่กล้าปฏิบัติเช่นนั้นอีก การใช้อำนาจบังคับจะส่งผลดีกับผู้ที่บังคับ ซึ่งเป็นพวกกลุ่มต่อต้าน เป็นการรักษามาตรฐานและการควบคุมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิผล และการใช้อำนาจบังคับหรือการลงโทษที่เป็นไปด้วยความชอบธรรมมากขึ้นเท่าใดก็จะลดความรู้สึกต่อต้านและลดความไม่ชื่นชมลงได้มากขึ้นเท่านั้นผลเสียของการใช้อำนาจนี้ คือ ทำให้บุคคลเกิดความเคียดแค้น เจ็บปวดทางกาย หวาดกลัว รู้สึกขายหน้าหรือสูญเสียความรัก ทำให้มีผลงานที่เลวลง ความไม่พึงพอใจในการทำงานและการออกจากงาน อำนาจบังคับนี้อาจเสื่อมได้ถ้าผู้บริหารดีแต่ขู่ไม่เคยลงโทษจริง

อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power)

อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาทราบว่า ผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมายหรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีของหน่วยงาน หรือสังคมที่จะกำหนดให้เขามีพฤติกรรมใดบ้าง เกือบจะกล่าวได้ว่าอำนาจตามกฎหมายเป็นสิ่งเดียวกับอำนาจหน้าที่ และจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกันหรือใกล้ชิดกับอำนาจการให้สิ่งที่เป็นคุณกับอำนาจ สิ่งตอบแทน เพราะผู้ที่อยู่ในตำแหน่งตามกฎหมายยอมให้สิ่งที่เป็นคุณและโทษได้ อย่งไรก็ตามอำนาจตามกฎหมายนี้ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง หรือบทบาทที่ผู้นั้นดำรงอยู่โดยไม่สัมพันธ์กับผู้อื่น

อำนาจตามกฎหมายจากแหล่งสำคัญ 3 แหล่ง คือ

แหล่งที่หนึ่ง มาจากค่านิยมทางวัฒนธรรม สังคม องค์กร หรือกลุ่มคนที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องควร เช่น บางคนยอมรับความเป็นผู้มีอาวุโส คุณลักษณะทางกายภาพ เพศ หรืออาชีพ

ในบริบทขององค์การ โดยปกติผู้บริหารมีอำนาจตามกฎหมาย เพราะคนงาน เชื่อในคุณค่าของสิทธิส่วนบุคคลตามกฎหมาย และลำดับตำแหน่งที่สูงกว่ายังมีอำนาจเหนือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่า

แหล่งที่สอง บุคคลสามารถได้รับอำนาจตามกฎหมายจากการยอมรับในโครงสร้างของสังคมบางสังคมมีการยอมรับในชนชั้นในองค์การหรือในครอบครัวก็มีการยอมรับในโครงสร้างทางสังคมด้วย เช่น เมื่อลูกจ้างยอมรับการจ้างจากบริษัท พวกเราจะเข้าสู่ข่ายของการยอมรับ ในลำดับตามโครงสร้างและอำนาจของผู้บริหารของพวกเขา

แหล่งที่สาม อำนาจตามกฎหมายอาจจะมาจากการที่บุคคลหรือกลุ่มคนที่เป็นเจ้าของอำนาจมอบหมายให้แก่ตัวแทนหรือผู้ดำเนินการแทน เช่น ผู้แทนราษฎร ประธานที่ประชุม กรรมการในคณะกรรมการบริหาร เป็นต้น

รูปแบบต่าง ๆ ของอำนาจตามกฎหมายล้วนสร้างให้เกิดการยอมรับและเกิดอิทธิพลขึ้นได้แต่ในทางปฏิบัติมักมีปัญหาบ่อยครั้งที่เกิดความสับสน หรือไม่ยอมรับเกี่ยวกับช่วงระยะ (Range) หรือขอบข่าย (Scope) ของอำนาจ

จุฑาทิพย์ ศิริณภาดล (2544, หน้า 44) ได้กล่าวว่า เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลในการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น เพราะตำแหน่งในองค์การที่เป็นไปตามลำดับชั้น การปกครองบังคับบัญชา ผู้ร่วมงานอาจตอบสนองต่ออิทธิพลด้วยเหตุที่ผู้บังคับบัญชา มีความรู้ และมีสิทธิโดยชอบธรรม อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่สำคัญในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าผู้บริหารได้รับการเสริมอำนาจ (Empowerment) ในการตัดสินใจในหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ เช่น การควบคุมคุณภาพการทำงานการตลาด และการเงิน

French and Raven (1960, pp. 150-167 อ้างถึงใน อภิญาลักษณ์ คนชม, 2557, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ฐานอำนาจเกี่ยวกับอำนาจตามบทบัญญัติ (Legitimate power) ซึ่งเป็นอำนาจที่ได้มาอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรมโดยปกติฐานอำนาจชนิดนี้ได้มาจากวัฒนธรรม หรือองค์การกำหนดขึ้นมา ภายในองค์การมักจะมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ที่เป็นสายการบังคับบัญชา ตามลำดับชั้นผู้ที่อยู่ในสายการบังคับบัญชาลำดับชั้นต่ำกว่าจะต้องยอมรับในอำนาจ และอิทธิพลของผู้ที่อยู่ในสายการบังคับบัญชาลำดับชั้นที่สูงกว่า

Fisher (1984, p. 28 อ้างถึงใน อภิญาลักษณ์ คนชม, 2557, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ประเภทของการใช้อำนาจในรูปของการใช้กฎระเบียบหรือกฎหมายที่ระบุไว้ชัดเจน (Legitimate power) อำนาจประเภทนี้เป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนาจตามสิทธิหน้าที่ ซึ่งเกิดจากระเบียบประเพณีของกลุ่ม หรือเป็นอำนาจที่กำหนดไว้ตามวาระหน้าที่ หรือตำแหน่งที่ครองอยู่ หรือโดยการแต่งตั้งใหม่ ซึ่งมีการระบุอำนาจไว้ชัดเจน

จากความหมายของอำนาจตามกฎหมายดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า กฎระเบียบ หรือกฎหมายที่ระบุไว้ชัดเจนเป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย ตามสิทธิหน้าที่ ซึ่งเกิดจากระเบียบ ประเพณีของกลุ่มเป็นการยอมรับกันว่าสิ่งที่ถูกที่ควรแก่การปฏิบัติตาม โดยสามารถมีอิทธิพลเหนือเขาเหล่านั้นได้ และรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมรับอำนาจนี้

อำนาจอ้างอิง (Reference power)

อำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจอันเกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปรารถนาที่เอาอย่างผู้บริหาร ความแข็งของอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึก และความปรารถนาดังกล่าวแล้วของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยแค่ไหน ผู้บริหารที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศิษย์เก่าสถาบันเดียวกัน สีเดียวกัน ศิษย์อาจารย์เดียวกัน คนบ้านเดียวกัน และไม่มีสาเหตุขัดแย้งกันมาก่อนย่อมมีอำนาจทางสังคมชนิดนี้ขึ้น หรือผู้บริหารที่มีลักษณะวาจาทำทางเป็นที่ประทับใจดึงดูดใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยากเอาอย่างจะเกิดอำนาจเช่นนี้

ภายในองค์กร อำนาจอ้างอิงจะแตกต่างจากอำนาจประเภทอื่นที่กล่าวมาแล้ว เป็นอย่างมาก ผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิงจะดึงดูดใจผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความต้องการ เป็นพวกเดียวกับเขาโดยไม่คำนึงว่าภายหน้านั้นผู้บริหารจะสามารถให้คุณหรือมีความชอบธรรมหรือไม่กล่าวอีกนัยได้ว่า ผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิงเป็นบุคคลที่มีเสน่ห์ในสายตาของผู้ใต้บังคับบัญชา

อรุณ รักธรรม (2540, หน้า 65-70) ได้กล่าววว่า

1. บุคลิกภาพ (Personality) เค้นที่เกี่ยวกับอำนาจอ้างอิงเป็นที่ชื่นชอบ เคารพยำเกรง ต่อผู้พบเห็น อันได้แก่ รูปลักษณะ การแต่งกาย กิริยาทำทาง และวาจา รวมทั้งรูปร่างหน้าตา เช่น ผู้หญิงสวย ผู้ชายหล่อ ย่อมมีอำนาจแฝงอยู่ในตัวทั้งสิ้น หากผู้นำหรือผู้บริหารที่มีบุคลิกลักษณะดี จะมีส่วนช่วยดึงดูดความสนใจ และมีผลในการจูงใจ ผู้ร่วมงาน อยากเลียนแบบเทียบเคียง จึงทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา

2. มนุษยสัมพันธ์ (Human relationship) เป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรกในการติดต่อสื่อสารกันอันนำมาซึ่งความเข้าใจอันดี มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน เกิดความพอใจ เกิดความรักใคร่ ชอบพอ จนถือได้ว่ามนุษยสัมพันธ์เป็น “อำนาจภายใน” ของบุคคล และเป็นสิทธิอำนาจ ซึ่งเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคลนั้นตลอดไป ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งหรือหน้าที่การงานใด ๆ ก็ตามหรือคนเราจะชนะจิตใจคนได้ก็โดยอาศัยหลักมนุษยสัมพันธ์นั่นเอง

3. สถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม เป็นแหล่งอำนาจที่สำคัญที่มีผลในด้านการให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่น คนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี เป็นต้นว่า มีทรัพย์สินเงินทองมาก มักจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลให้ผู้อื่นยำเกรง เชื่อถือ เมื่อมีเงินมาก ย่อมมีอำนาจซื้อสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่คนทั้งหลาย

อยากจะมี อยากจะได้ รวมไปถึงมีบริวาร คนรับใช้จำนวนมาก ซึ่งกลายเป็นฐานะอำนาจเหนือบุคคลอื่นและบุคคลที่มีตำแหน่งในหน้าที่สูง เงินเดือนมาก มีผู้ใต้บังคับบัญชาในความรับผิดชอบมากย่อมมีอำนาจเหนือกว่าบุคคลอื่นที่มีหน้าที่การงานต่ำกว่า และเป็นที่เคารพนับถือ ขำเกรงคนทั่ว ๆ ไป

4. ความยุติธรรม (Justice) โดยถือว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นในคุณธรรม โดยให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย ย่อมได้รับความเคารพนับถือ และศรัทธาจากผู้ร่วมงาน และคนทั่วไป ให้เป็นผู้มีอำนาจ แม้อยู่ในตำแหน่งหน้าที่การงานใดๆแล้วก็ถือเป็นผู้มีบารมีติดตัวตลอดไป

พิกุล ดีพิจารณ์ (2548, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรใช้อำนาจอ้างอิงเมื่อสถานการณ์ในโรงเรียนไม่เป็นหนึ่งเดียว ครูขาดความรักความสามัคคี ผู้บริหารควรเข้าไปสร้างกลุ่มสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นและทำให้ครูเกิดความรู้สึกว่าได้ว่าเป็นพวกเดียวกัน โดยผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแสดงการมีน้ำใจด้วยการลงไปช่วยเหลือครูในการทำงาน ทำกิจกรรม เมื่อครูเกิดความประทับใจ เกิดความศรัทธาที่ผู้บริหารได้ทุ่มเทการทำงานร่วมกับครูโดยไม่ถือตัว จะทำให้ครูเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสามารถจูงใจครูทั้งหมดให้ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเพื่อโรงเรียนต่อไป

สมควร กักคิวุฒิ (2550, หน้า 8) ได้กล่าวว่า อำนาจจากการอ้างอิง (Referent power) เป็นอำนาจที่เกิดจากพื้นฐานทางด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคลของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีอำนาจอันเกิดจากการอ้างอิงจะได้รับความนับถือยกย่องจากบุคคลอื่นอันเนื่องมาจากบุคลิกภาพของผู้บริหารที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลอื่นเชื่อถือได้

จากความหมายของอำนาจอ้างอิงดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า อำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่ผู้บริหารมีบุคลิกภาพหรือลักษณะท่าทางที่ประทับใจในการพูด การแต่งกาย มีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึงคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นพวกเดียวกับผู้บริหารมีความภาคภูมิใจในตัวผู้บริหาร เกิดความรักและศรัทธา ตลอดจนมีความปรารถนาเอาเป็นแบบอย่าง

อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert Power)

อำนาจเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่า ผู้บริหารเป็นคนมีความรู้ความสามารถ หรือมีความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในงานที่หน่วยงานนั้นรับผิดชอบอยู่ สามารถให้คำแนะนำได้ถูกต้อง ความแข็งของอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับปริมาณความรู้ความชำนาญ ที่ผู้บริหารมีเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งขึ้น ซึ่งโดยมากแล้วก็มักเอาตัวผู้ใต้บังคับบัญชานั้นแหละเป็นเกณฑ์อิทธิพลของอำนาจนี้

อำนาจเชี่ยวชาญอยู่บนพื้นฐานที่เชื่อว่าผู้นั้นมีคุณสมบัติเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญ ผู้เชี่ยวชาญจะเป็นที่ยอมรับว่ามีความรู้ความเข้าใจ เฉพาะพื้นที่บางกรณีบางประเภทแหล่ง ของอำนาจทั้งหมดขึ้นอยู่กับความรู้ของเป้าหมาย แต่อำนาจความเชี่ยวชาญจะต้องมีมากกว่า ประเภทอื่น ๆ กล่าวคือ ก่อนที่อำนาจเชี่ยวชาญจะได้รับการยอมรับเป้าหมาย จะต้องรับรู้เสียก่อนว่า ผู้นั้นน่าเชื่อถือใ้วางใจ มีความสัมพันธ์เป็นพวกเดียวกัน ความน่าเชื่อถือมาจาก ประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตร เป็นเครื่องแสดงว่าคนผู้นั้นต้องรู้แน่ในสิ่งที่เขากล่าวถึง และสามารถแสดงความรู้ที่ออกมาได้ เช่น โค้ชฟุตบอลที่ประสบความสำเร็จสูง ให้นักฟุตบอล ได้เรียนรู้กับบอลแบบใหม่ พวกนั้นย่อมฟังอย่างตั้งใจเพราะยอมรับในอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ของโค้ช

French and Raven (1960, pp. 150-159 อ้างถึงใน อภิญาลักษณ์ คนชม, 2557, หน้า 19) ได้กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ได้บังคับบัญชาทราบว่าผู้บริหาร เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ หรือมีความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในหน่วยงานที่รับผิดชอบ อยู่ และสามารถให้คำแนะนำได้ถูกต้อง ซึ่งผู้ได้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของบุคคลนั้น

สนทยา เจริญพันธ์ (2550, หน้า 35) ได้กล่าวว่า อำนาจเกิดความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจ ที่เกิดจากบุคคลนั้น ๆ มีความรู้ความเชี่ยวชาญพิเศษสาขาใดสาขาหนึ่งหรือทางใดทางหนึ่ง โดยทั่วไปแหล่งอำนาจทุกแหล่งจะเกิดขึ้นได้ต้องอยู่บนพื้นฐานการยอมรับของผู้ตามเป็นอย่างมาก ผู้ตามต้องยอมรับแหล่งอำนาจนั้นว่าเป็นแหล่งที่น่าเชื่อถือ ศรัทธา ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรต่าง ๆ จะใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญกันมาก โดยการมีทีมที่ปรึกษาในด้านต่างๆ ผู้มีอำนาจเชี่ยวชาญ ก็ต้องมีความซื่อสัตย์ ถ้าขาดความซื่อสัตย์เขาก็จะหมดความเชื่อถือศรัทธา ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น และมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ อำนาจความเชี่ยวชาญ ยิ่งมีความจำเป็นมากขึ้น

ชานน ตรงดี (2551, หน้า 34) ได้กล่าวว่า เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้นำ มีความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงาน ที่มีความสำคัญได้ผลเป็นอย่างดี เป็นอำนาจเฉพาะตัวบุคคลโดยอาจไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งหน้าที่ และมีความชัดเจนยิ่งขึ้นเมื่อมีคนอื่นเกิดความรู้สึกจำเป็นต้องขอคำแนะนำช่วยเหลือ ยิ่งปัญหา ที่นำมาขอคำแนะนำมีความสำคัญและมีความยากที่ไม่อาจจะหาคนอื่นช่วยได้ก็ยิ่งเพิ่ม ความมีอำนาจความเชี่ยวชาญแก่ผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือมากขึ้นเพียงนั้น

กุลธิดา เนื่องจำนงค์ (2555, หน้า 67) ได้กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ คือ ผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมข่าวสารพิเศษ ซึ่งเป็นที่ถกเถียงกันว่าอำนาจนี้เป็นอำนาจเกี่ยวกับ

ความรู้ความเชี่ยวชาญส่วนมากจะเป็นผู้มีอำนาจ ในแหล่งที่มีอิทธิพลและจะเป็นผู้เชี่ยวชาญที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง

จากความหมายของอำนาจเชี่ยวชาญดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า อำนาจเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากความรู้ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล ผู้บริหารมีความรู้ทางการบริหาร มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติมีประสบการณ์และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ มีความศรัทธาให้คำแนะนำ ชี้แจง ได้ถูกต้อง และสามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ การสร้างอำนาจที่เกิดจากความรู้ความเชี่ยวชาญและวิธีการใช้คือ ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม แต่มีใจเงื่อนใจเพียงพอที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามได้ ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับความเชี่ยวชาญนั้นต่อเมื่อผู้นำเป็นแหล่งข้อมูลและคำแนะนำที่เชื่อถือได้

อำนาจข่าวสาร (Information power)

อำนาจข่าวสาร เป็นอำนาจอันเกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้บริหารเป็นคนที่มีความรอบรู้ข่าวสาร และข่าวสารนั้นมีประโยชน์ มีคุณค่าต่อผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการข่าวสาร หรือต้องการเรียนรู้ในข่าวสารเหล่านั้น ความแข็งของอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความสำคัญของข่าวสาร และความต้องการมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชาอันเป็นผลทำให้อำนาจข่าวสารมีอิทธิพล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตาม

พิกุล ดีพิจารณ์ (2548, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรใช้เมื่อรู้สึกว่าคุณครูในโรงเรียนขาดความกระตือรือร้นในการติดตามข่าวสารข้อมูล ไม่สนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ผู้บริหารควรชี้ให้คุณครูเห็นความสำคัญในการรับรู้อาสาข้อมูล เพราะจะได้เป็นคนที่มีทันสมัยทันเหตุการณ์ สามารถนำข่าวสารข้อมูลไปพัฒนางานของตนได้ ในยุคปัจจุบันข่าวสารข้อมูลมีความสำคัญมาก เพราะถ้าผู้ใดสามารถรับรู้อาสาข้อมูลได้มากจะทำให้เกิดประโยชน์โดยเฉพาะข้อมูลที่มีคุณค่าในโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารต้องรอบรู้อาสาข้อมูลเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับครูในโรงเรียนทำให้ทันโลกทันเหตุการณ์ และสามารถนำข่าวสารข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง ถ้าผู้บริหารมีแต่อำนาจข่าวสารข้อมูลเก่า ล้าสมัย ไม่หาเพิ่มเติม นานไปก็จะมีใครรับฟังส่งผลให้ผู้บริหารมีอำนาจข่าวสารลดลง

ยุภา จันทะบุตร (2551, หน้า 6) ได้กล่าวว่า อำนาจข้อมูลข่าวสารเป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของการมีหรือเข้าถึงข้อมูลข่าวสารข้อมูล ซึ่งบุคคลอื่นๆพิจารณาสังเกตเห็นว่า มีประโยชน์หรือคุณค่าต่อพวกเขา อำนาจนี้มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพราะพวกเขาต้องการได้ข่าวสารข้อมูลนี้หรือต้องการที่จะเข้าไปคลุกคลีมีส่วนร่วมในข่าวสารข้อมูลนี้ด้วย

ชานน ตรงดี (2551, หน้า 35) ได้กล่าวว่า อำนาจข่าวสารเป็นอำนาจที่มีความสำคัญมากต่อการบริหารในปัจจุบัน เป็นอำนาจที่รวมถึงความสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ และ

การมีอำนาจในการควบคุมการอนุญาตเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามที่ตนเห็นสมควรให้แก่บุคคลอื่นตามตำแหน่งผู้บริหารสำคัญในองค์การบางตำแหน่ง สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเฉพาะบุคคลจึงทำให้บุคคลนั้นมีอำนาจมากขึ้นและสามารถนำข้อมูลข่าวสารไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวได้เช่นกัน

จากความหมายของอำนาจข่าวสารดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า อำนาจข่าวสารเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหาร มีความรอบรู้ ข่าวสาร หรือข้อมูลที่มีคุณค่า แสวงหาข่าวหรือข้อมูลที่มีประโยชน์แก่ครู มีความรอบรู้ข่าวสารหรือข้อมูลในสภาวะแวดล้อมของงานทั่วไปอย่างกว้างขวางเป็นแหล่งข้อมูล ได้อย่างดีที่ครูต้องการ นอกจากนี้เป็นผู้รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ตลอดจนสามารถควบคุมข่าวสารนั้น และสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง

อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง (Connection power)

อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง เป็นอำนาจอันเกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาทราบว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอำนาจ หรือบุคคลที่มีความสำคัญภายในหรือภายนอกองค์การ อิทธิพลของอำนาจพึ่งพาสูง สามารถให้คนอื่นยอมปฏิบัติตามเพราะต้องการได้รับความพอใจหรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันเกิดจากอำนาจพึ่งพา

พิบูล ดิพิจารณ์ (2548, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรใช้อำนาจการติดต่อเชื่อมโยงเมื่อครูเริ่มเคลื่อนจากระดับวุฒิภาวะต่ำไปยังวุฒิภาวะปานกลาง โดยผู้บริหารใช้การออกคำสั่งและให้ความช่วยเหลือหรือพูดชักชวนจนเห็นดี เพื่อให้ครูยินยอมปฏิบัติตาม และรายงานผลความก้าวหน้าเป็นระยะตามที่ผู้บริหารกำหนดไว้ อำนาจการติดต่อเชื่อมโยงนี้จะทำให้ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับครูและสามารถช่วยเหลือ ใกล้เคียงครูที่ประสบปัญหาในโรงเรียนได้ โดยหลีกเลี่ยงการลงโทษหรือต้องการ ได้รับสิ่งตอบแทนจากอำนาจนี้

ยุภา จันทะบุตร (2551, หน้า 6) ได้กล่าวว่า อำนาจการเชื่อมโยง เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ของผู้นำกับบุคคลที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์อยู่ภายในหรือภายนอกองค์การผู้นำที่มีความชอบ หรือหลีกเลี่ยงความไม่ชอบ ความลำบากใจ ความสัมพันธ์ที่เต็มไปด้วยอำนาจแอบแฝง

ชานน ตรงดี (2551, หน้า 36) ได้กล่าวว่า อำนาจการเชื่อมโยง เป็นอำนาจที่สำคัญสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร เช่น ความเกี่ยวข้อง เป็นญาติกัน หรือเป็นเพื่อนสนิทกับผู้มีอำนาจ หรือผู้ใกล้ชิดกับผู้มีอำนาจในองค์การ

จากความหมายของอำนาจติดต่อเชื่อมโยงดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า อำนาจการติดต่อเชื่อมโยงเป็นอำนาจที่ผู้บริหารเป็นผู้มีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอำนาจหรือบุคคลที่มีความสำคัญทั้งภายในและภายนอกองค์การ สามารถให้คนอื่นต้องปฏิบัติตาม เพราะต้องการได้รับความพอใจหรือหลีกเลี่ยงความยากลำบากใจอันเกิดจากอำนาจการติดต่อเชื่อมโยงนี้

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจตรงกับคำในภาษาอังกฤษ “Motivation” ซึ่งแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมของมนุษย์ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

เยวลักษณ์ ค้ำรอด (2549, หน้า 29) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันหรือกระตุ้น หรือเร่งเร้าความรู้สึกของบุคคลให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

วีระศักดิ์ สลักคำ (2546, หน้า 23) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่องานในทางบวกที่เกิดจากการทำงานที่ส่งผลตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ ด้านจิตใจ และทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจแล้วงานนั้นบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ภารดี อนันต์นารี (2551, หน้า 112) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์กระทำกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทาง ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ คือ แรงดันที่ทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ หรือพูดว่าเป็นแรงชักนำจากสิ่งที่มาทำให้เราเกิดความต้องการ (Needs) เกิดแรงขับ (Drive) ความปรารถนา (Desire) ขึ้นมาให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดทางหนึ่ง แรงจูงใจเป็นกำลังก่อให้เกิดพฤติกรรม โดยการเร้าภายใน

สมควร ภัคคีวุฒิ (2548, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจลูกน้องให้เปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์กร โดยใช้วิธีการกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ ความต้องการมิตรภาพ

จากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่างๆเป็นตัวกระตุ้นทำให้บุคคลกระทำกิจหรือ พฤติกรรมในตัวของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

ซูชาติ โขติเสน (2551 , หน้า 18) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ

1. ความต้องการ (Needs) คำอธิบายความต้องการที่ดีที่สุด คือความไม่พอเพียง (Deficiency) หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์เรา (Homeostatic sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ
2. แรงขับ (Drives) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง เราอาจให้ความหมายของแรงขับง่าย ๆ ว่า การไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficiency with direction)
3. เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรการจูงใจ คือ เป้าหมายที่ใช้ในวงจรการจูงใจ หมายความว่า สิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายถึงการทำให้สภาพทางด้านร่างกาย หรือจิตใจฟื้นฟูสภาพที่มีความสมดุล และลดหรือจัดแรงขับให้หมดไป แรงจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน อย่างไรก็ตามหนึ่งให้สำเร็จตามเป้าหมาย นักจิตวิทยาให้เหตุผลตามการแสดงพฤติกรรม แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำด้วยความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่แล้วในตัว และแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย

จรงค์ แสงแก้ว (2551, หน้า 13) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ ความจูงใจ ใ้บุคคลทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงานจนบรรลุ จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เกิดจากองค์ประกอบสองส่วน คือ องค์ประกอบภายใน และองค์ประกอบภายนอก

1. องค์ประกอบภายใน เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลเป็นแรงกระตุ้นภายในจิตใจที่อยากทำงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบ การยอมรับ การมีส่วนร่วม ผลสัมฤทธิ์ และก้าวหน้า
2. องค์ประกอบภายนอก เป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความรู้สึกจากสภาพการทำงาน ที่มั่นคงของหน่วยงาน ได้แก่ ความมั่นคงของงาน คำสั่ง นโยบาย การบริหารงาน ผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ค่าจ้าง ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน สถานภาพองค์กร เงื่อนไขของการทำงาน ตลอดจนการบริการขององค์กร เป็นต้น

วสันต์ เข็มทองคำ (2552, หน้า 25) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ องค์ประกอบในการเกิดแรงจูงใจมี 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นความต้องการ (Needs stage) ความต้องการเป็นสภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นได้ เมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่างๆ ภายในร่างกายทำหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งนี้อาจจะเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตจึงทำให้เกิดแรงขับและเกิดแรงกระตุ้น เช่น ความหิว เมื่อบุคคลหิวบุคคลก็ต้องพยายามหาอาหาร คนที่ลดน้ำหนักโดยการใช้น้ำลดความอ้วน ยาจจะไปกดประสาทไม่ให้หิว แต่พอหลังจากไม่ใช้น้ำลดน้ำหนัก จะเห็นว่าคนที่ลดน้ำหนักโดยใช้น้ำจะกินอาหารชดเชยมากขึ้น และอาจจะกลับมาอ้วนใหม่อีก หรือเด็กเล็กที่ไม่กินนมตอนป่วย แต่พอหายป่วยเด็กจะเริ่มกินนมมากขึ้นเพื่อชดเชยตอนที่ป่วย ความกระหายก็เป็นความต้องการอีกอย่างที่เกิดขึ้นแล้วบุคคลต้องหาวิธีการเพื่อให้หายกระหาย ความต้องการทางเพศและความต้องการการพักผ่อนก็จัดเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และไม่มีใครในโลกนี้ที่พยายามฝืนเพื่อไม่ให้ตนเองหลับ มนุษย์ทุกคนต้องการการพักผ่อนด้วยกันทั้งสิ้น

2. ขั้นแรงขับ (Drive stage) หรือภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นให้เกิดแรงขับ เมื่อบุคคลเกิดแรงขับแล้วบุคคลจะนั่งอยู่เฉยๆ ไม่ได้บุคคลอาจจะรู้สึกไม่มีความสุข กระวนกระวายใจ ดังนั้น บุคคลจะคิดค้นหาวิธีการที่ทำให้ตนเองรู้สึกว่าได้รับการตอบสนองจากความหิว ความกระหาย ความต้องการที่ง่วงที่เกิดขึ้นเพื่อผลักดันให้ไปสู่จุดหมายปลายทาง ตามที่บุคคลต้องการ เช่น เมื่อเราวิ่งเหนื่อยๆ อากาศก็ร้อนจัด ทำให้เราเหนื่อยและคอแห้งอยากกินน้ำ สิ่งที่เราต้องการบำบัดความกระหายในช่วงเวลานั้นคือน้ำ บุคคลจะพยายามทุกวิธีทางที่จะหาน้ำมาดื่ม

3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior stage) เป็นขั้นที่เกิดแรงขับอย่างมากที่ทำให้บุคคลเดินไปหาน้ำดื่ม โดยการเดินเข้าไปในร้านสะดวกซื้อแล้วเปิดขวดดื่มแล้วจึงเดินมาจ่ายสตางค์ หรือถ้าทนต่อความกระหายน้ำได้ ก็รีบเดินอย่างรวดเร็วไปจ่ายสตางค์แล้วยกน้ำดื่มรวดเดียวหมดขวด ชื่นใจ ความกระหายก็บรรเทาลง

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive reduction stage) เป็นขั้นสุดท้ายที่อินทรีย์ได้รับการตอบสนองคือ ได้ดื่มน้ำเป็นขั้นที่บุคคลเกิดความพึงพอใจ ความต้องการต่างๆ ก็จะลดลง จากองค์ประกอบภายในและภายนอกดังกล่าว จะทำให้ผลการทำงานของบุคคลจะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ การจูงใจจึงมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์เพราะการจูงใจจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 อย่าง คือ ความรู้ความสามารถของบุคคล สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ

จากความหมายขององค์ประกอบของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจเกิดจากกระบวนการเบื้องต้นของมนุษย์ที่มีความต้องการ เมื่อความต้องการ

ตามเป้าหมายที่ต้องการแล้วแรงขับหรือแรงจูงใจนั้นจะลดลงหรือหายไปรวมไปถึงทำให้ความต้องการนั้นหมดตามไปด้วย แต่สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นมาใหม่เมื่อมีสิ่งเร้าใหม่ๆ ที่น่าสนใจกว่าเกิดขึ้นมา

ความสำคัญของแรงจูงใจ

Gibson, Lvancevich, and Donnelly (1982, p. 80 อ้างถึงใน จงรักษ์ แสงแก้ว, 2551, หน้า29) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน มีตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ระดับความใฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคน รวมทั้งผลตอบแทน มีส่วนทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงาน คือ การจูงใจบุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางที่แน่นอน ระดับการทำงานสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ

Steers and Porter (1983, pp. 210-212 อ้างถึงใน อภิญญาลักษณ์ คนชม, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ระดับของแรงจูงใจ 2) ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว 3) ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน

จงรักษ์ แสงแก้ว (2551, หน้า 29) ความสำคัญของแรงจูงใจ การที่มนุษย์จะสามารถปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวัน จนสำเร็จบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องมีสิ่งกระตุ้นให้เกิดความอยากจะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จตามที่ต้องการ ซึ่งจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับความรู้สึกค่านิยม และธรรมชาติของตนเองว่าเป็นอย่างไรด้วย บางคนทำงานอย่างขยันขันแข็ง บางคนก็ทำงานอย่างเฉื่อยชาขาดความกระตือรือร้น การแสดงออก เหล่านี้มาจากแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจมีทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายในเป็นแรงผลักดันที่อยู่ภายในจิตใจ (Morale) รวมทั้งความรู้สึกนึกคิดภายใน จิตใจของแต่ละคนซึ่งมีส่วนสำคัญในการผลักดัน (Drive) แรงปรารถนา (Desire) รวมถึงอารมณ์ (Emotion) ความไม่สมหวัง (Dissonance) ความขัดแย้งในจิตใจ (Frustration) ไปกระตุ้นให้เกิดความอยากหรือไม่อยากทำงานขึ้น ส่วนปัจจัยภายนอกเป็นแรงภายนอกของบุคคล ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ความสะดวกสบายในการทำงาน เงินเดือน ล้วนแต่มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น ผลจากการค้นคว้าของนักจิตวิทยา จากห้องปฏิบัติการ

และการเฝ้าสังเกตทำให้ทราบว่า มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมานั้น เกิดจากความต้องการ (Need) และแรงขับ (Drive) มูลเหตุจูงใจสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ (Need)

ประโยชน์ของแรงจูงใจ

สุพัตรา สุภาพ (2541 , หน้า 125-125) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์ และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ และความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กร ได้ จะสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงานอาจแยกกล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจในการบริหารงานได้ดังนี้ 1) เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม 2) ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี 3) สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร 4) ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร 5) ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุ และอันตรายในการปฏิบัติงาน 6) เกื้อกูลและจูงใจให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์กร 7) ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจ ในการทำงาน

1. แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วิลาสินี ดวงเนตร (2555, หน้า 15) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า ประการแรก แรงจูงใจเป็นตัวสร้างพลังเพิ่มขึ้น ความกลัว ความกระวนกระวายก็จะทำให้ง่ายกายมีพลังเพิ่มขึ้น เราพบบ่อยว่า คนจะแบกของหนักของหนักไฟได้โดยไม่รู้สึกลำบาก ประการที่สอง แรงจูงใจเป็นแรงเสริม การที่บุคคลแสดงความถี่ของพฤติกรรม เป็นผลอันเนื่องมาจากการที่บุคคลมีแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นเช่น เมื่อบุคคลช่วยเหลือคนอื่นแล้วได้รับคำชมเชยเขาก็จะแสดงพฤติกรรมเช่นนี้อีก เพราะได้แรงเสริมทางสังคม คือ ชมเชย

การดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 113) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ

1. ส่งเสริมให้ทำงานจนสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ ให้พลังอินทรีย์แสดงพฤติกรรม
2. การกำหนดแนวทางพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ คือสำเร็จความต้องการ

จากประโยชน์ของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร โดยจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับอาจไม่ก่อให้เกิดความสำเร็จของงาน ไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้อยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในการหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ไปในทิศทางที่ต้องการ และตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ (Maslow, 1970, pp. 122-144) มีความเชื่อว่า องค์การจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กร และการให้ความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กรในการทำงานได้นั้น ผู้บริหารองค์กรต้องเข้าถึงความต้องการของมนุษย์ และเลือกใช้วิธีการจูงใจที่เหมาะสม มาสโลว์เป็นนักจิตวิทยาและมานุษยวิทยาโดยเขาได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยา และผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึง พฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยที่มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ 3 ประการ คือ

1. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่ต้องการและมีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด
2. ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้รับการตอบสนองความพอใจแล้ว

จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจให้เกิดพฤติกรรมต่อไปอีก

3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นทันที

ลำดับความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้น เริ่มจากความต้องการที่จำเป็นและสำคัญที่สุด ดังนี้ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงานและผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ รวมทั้งสถานะของสังคมด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) ความต้องการขั้นนี้จะเกี่ยวกับความต้องการความรักการอยู่ร่วมในสังคม ความต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการและปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นในด้านการมีพลังเข้มแข็ง ความสำเร็จ ความสามารถ และความมีอิสระเสรีและความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง มีฐานะ ที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่อยากให้เกิดความสำเร็จ ในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้

ทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุนของเฮร์ซเบิร์ก (The Motivation-Hygiene Theory)

เฮร์ซเบิร์ก และซิดเดอร์แมน (Herzberg, Mausner &Synderman, 1959, pp. 133-155) เป็นศาสตราจารย์หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยเวสเทอร์นรีเสิร์ฟ (Westem Reserve University)

ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร เฮร์ซเบิร์กและเพื่อนร่วมงานของเขาได้ทำการทดลองโดยสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่งในบริเวณเมืองพิตส์เบิร์ก กมลรัฐเพนซิลวาเนีย แนวการศึกษานี้เป็นการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขาบังเกิดความพึงพอใจภาวะของการทำงาน” รวมถึงสภาพการณ์ที่ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานของเขา

จากการวิเคราะห์แล้วสรุปได้ว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดี ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยสุขภาพ (Hygiene factors) หรือการปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะกับเรื่องของงานโดยตรง คือ ความต้องการจะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง คือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือ ส่วนประกอบของงาน ปัจจัยอาจนำไปสู่ความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ได้ปัจจัยทั้งสองดังกล่าว ดังนี้

1. มีปัจจัยสุขภาพ (Hygiene factors) หรือประกอบด้านอนามัย เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ได้แก่

1.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ การบริหารในองค์กร และการติดต่อสื่อสารในองค์กร

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

1.3 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร ตลอดจนความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา

1.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์การทำงาน หรือเครื่องมือต่าง ๆ

1.5 รายได้ หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน นั้นเป็นที่น่าพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ได้แก่

2.1 การสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่คนงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบความสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับนับถือไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนั้นจะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ ความสามารถ

2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

ทฤษฎีการงูใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's existence relatedness growth theory)

Alderfer (1972, pp. 507-532) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์จากการวิจัยของแอลเดอร์เฟอร์ เห็นว่า ความต้องการของมนุษย์จากการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ แอลเดอร์เฟอร์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งจะใช้สะดวกและตรงกับความเป็นจริงมากกว่าความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภทจะประกอบด้วย E หรือความต้องการดำรงชีวิต (Existence) R หรือความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness) และ G หรือความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth) ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทขยายความ ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) หรือ E ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยเพื่อการพักผ่อน เป็นต้น ถ้าหากคนอยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกของเขาก็เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย และมนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปนี้ เมื่อความต้องการชนิดได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้น ในขั้นแรกองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของบุคลากรของตน โดยการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนเพื่อบุคลากรจะได้นำเงินไปใช้จ่าย เพื่อแสวงหาความจำเป็นพื้นฐานของชีวิตในการดำรงชีวิตของแต่ละคนต่อไป และถ้าหากนำมาเปรียบเทียบจะเปรียบเทียบได้กับความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของ มาสโลว์ นั่นเอง

มณฑล รอยตระกูล (2546, หน้า15) ได้กล่าวว่า ความต้องการดำรงชีวิต เป็นความต้องการที่จะดำรงชีวิตได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย และความปลอดภัย

บันลือ ดอกเตย (2545, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ความต้องการดำรงชีวิต เป็นความต้องการพื้นฐานและจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ เป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการได้รับตอบสนองก่อนความต้องการอื่น ๆ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ความมั่นคงปลอดภัย การได้รับความคุ้มครอง การได้อยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ มีกฎหมายที่จะช่วยคุ้มครองให้พ้นอันตรายต่าง ๆ

เพ็ญยุภา สุขอม (2550, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ความต้องการดำรงชีวิต เป็นความต้องการที่จะดำรงชีวิตอยู่ เป็นความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย และความปลอดภัย

จากความหมายของความต้องการดำรงชีวิตข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ความต้องการดำรงชีวิต หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งเกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐาน

ในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครอง บังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงาน และ ฐานะเศรษฐกิจเพื่อการดำรงชีวิต

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness needs) หรือ R ความต้องการการยอมรับ ในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และดำรงรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร อาทิ กับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนหรือบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวพันด้วย ความต้องการความรักจากผู้บริหารองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ความต้องการนี้ ตรงกันข้ามกับความต้องการในการดำรงชีวิต ความพอใจของพวกเขาจะขึ้นอยู่กับส่วนแบ่ง ซึ่งกันและกัน ความเข้าใจร่วมกัน และอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน องค์กร หรือ หน่วยงานต่าง ๆ สามารถสนองความต้องการของบุคลากร พนักงาน ลูกจ้าง ทำงาน เป็นกระบวนการกลุ่ม (Group process) และมีลักษณะเป็นการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน (Competition) ตลอดจนองค์กรหรือหน่วยงาน ต้องมองเห็นคุณค่าของบุคลากรยอมรับความคิดเห็นของเขาเหล่านั้น ด้วยการยกย่องชมเชย เมื่อมีโอกาสอันควร

มณฑล รอยตระกูล (2546, หน้า15) ได้กล่าวว่า ความต้องการสัมพันธ์ เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

บันลือ ดอกเตย (2545, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ความต้องการสัมพันธ์เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ต้องการให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ได้มีส่วนร่วมในสังคม ต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากคนในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง

เพ็ญยุภา สุขหอม (2550, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ความต้องการสัมพันธ์เป็นความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลหรือกลุ่มคนในสังคม

จากความหมายของความต้องการสัมพันธ์ดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ความต้องการ ความสัมพันธ์ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วม ในกิจกรรมของโรงเรียน และ การได้รับยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) หรือ G ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ ในการทำงาน ตลอดจนต้องการมีฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กร หรือการที่สามารถเข้าใกล้ชีวิตกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแต่เป็นการส่งเสริม ให้ฐานะของบุคคล

เด่นขึ้นทั้งสิ้น โดยธรรมชาติเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 3 ระดับข้างต้น โดยที่เขา ไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องปากท้อง ไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องความปลอดภัย ไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องความรักจากคนอื่น หรือจากสังคม และไม่ต้องคำนึงถึงเรื่องเกียรติยศชื่อเสียงแล้ว เมื่อนั้นมนุษย์ ก็จะทำงานเพื่องาน ตอนนี้นมนุษย์อยากจะรู้ว่าตนมีศักยภาพสักแค่ไหนแล้ว เขาพยายามพัฒนาศักยภาพของเขาไปสู่จุดสูงสุด ถ้าจะเรียนหนังสือก็ไม่ได้เรียนเพราะเกียรติยศชื่อเสียง หรืออย่างอื่น แต่เรียนเพราะใจรักที่จะเรียน เรียนให้ถึงขีดสุดความสามารถที่ตนมีอยู่ หรือในการทำงานก็เช่นเดียวกัน ไม่ใช่ทำงานเพื่ออะไร แต่ทำงานเพื่องาน ทำเพราะสนใจรักที่จะทำ ทำเพราะต้องการได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนให้ถึงจุดสูงสุด เปรียบเทียบได้กับความ ต้องการที่จะได้รับความสำเร็จทางใจและความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่างที่สูงสุดแห่งตน และความต้องการยอมรับนับถือในตนเองตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง

มณฑล รอยตระกูล (2546, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการสูงสุดเป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมและได้รับความสำเร็จในชีวิต

บันลือ ดอกเตย (2545, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ความต้องการเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการขั้นสูงสุดเป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม ในด้านการยอมรับ และส่งเสริมความคิดริเริ่ม การได้รับการสนับสนุน การได้รับความไว้วางใจ การได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความสามารถ การเป็นผู้นำ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และการได้รับความสำเร็จ

เพ็ญญา สุขอม (2550, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการขั้นสูงสุดในการพัฒนาตนเอง ได้รับการยกย่องชมเชยจากสังคม และความสำเร็จในชีวิต

จากความหมายของความ ต้องการเจริญก้าวหน้าดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ความต้องการเจริญก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งเกิดจากการได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง ตามความรู้สึคนึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ได้แก่ ความริเริ่มบุกเบิก การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงานและลักษณะงาน ที่ได้รับมอบหมาย

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารแสดงบทบาทกระตุ้น หรือเสริมแรง จัดได้ว่าเป็นการใช้พลังอำนาจ หรือการใช้พลังอำนาจบังคับบัญชา พลังอำนาจ (Power) คือ ความเป็นไปได้ที่บุคคลคนหนึ่ง ซึ่งมีตำแหน่งนางาน ต้องการจะให้บุคคลอื่น ๆ ปฏิบัติตามโดยปราศจากการต่อต้าน (Weber,

1974, p. 152) วิธีทางที่ผู้นำสามารถใช้อำนาจที่พวกเขามีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้อำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการอ้างอิง นอกจากนี้แหล่งอำนาจยังมาจากอำนาจจากการยึดมั่นในศาสนา และขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละองค์กร นอกจากนี้ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม อำนาจตามตำแหน่ง อำนาจบารมี ผู้บริหารเป็นผู้ที่จะผสมผสานจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างองค์กรที่มีความเจริญก้าวหน้าขึ้น การจงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเต็มใจ ทুমเทใจ และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การสร้างแรงจูงใจมีหลายวิธี จึงต้องเลือกให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลแต่ละ โอกาส เพราะการสร้างแรงจูงใจนั้นต้องสร้างให้ตรงกับความต้องการของผู้ถูกจูงใจ ผู้บริหารที่รู้จักสร้างแรงจูงใจคนและนำมาใช้กับลูกน้อง จะทำให้เขาทำงานด้วยความเต็มใจและสามารถทำงานเสร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย (กิติ ตยัคคณนท์, 2532, หน้า 87-89) แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจงใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในการหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ และตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

กระบวนการในการสร้างแรงจูงใจจะเริ่มจากการที่บุคคลมีความต้องการเกิดขึ้น และการรับรู้ของบุคคลไม่สมหวัง บุคลากรจะรู้สึกถึงความต้องการที่ท้าทาย ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การยอมรับจากกลุ่มงาน ความต้องการเหล่านี้นำไปสู่กระบวนการตัดสินใจของบุคลากร สามารถตอบสนองความพึงพอใจและตามด้วยการกระทำ ซึ่งอาจกระตุ้นโดยการให้รางวัล (Bovee, 1993, p. 438) การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในยุคของการปฏิรูปการศึกษา มุ่งให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่าง ๆ มากมาย โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาได้พัฒนาทั้งระบบ บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร คือ ผู้นำ ซึ่งเป็นผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ประสานสัมพันธ์ในการสร้างระบบการบริหารจัดการที่มีการจูงใจให้บุคลากรร่วมกันทำงานอย่างมีความสุข ในการเตรียมความพร้อมของครู และผู้บริหาร เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางปฏิรูปการศึกษานั้น ผู้นำองค์กรต้องเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ระดมทรัพยากรในชุมชนมาร่วมจัดการศึกษาทำให้ผู้ปกครองและชุมชนมีความเชื่อมั่นต่อโรงเรียน หรือสถานศึกษา ผู้บริหารและครูในโรงเรียนก็จะมีแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในงาน วิชาสินี ดวงเนตร (2555, หน้า 33)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วิลาวรรณ เพ็ชรรัตน์ (2546) ได้ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่า พลังอำนาจการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน มีการใช้พลัง อำนาจในระดับมาก ยกเว้น ด้านพลังการบังคับตามกฎหมาย มีการใช้พลังอำนาจอยู่ในระดับ ปานกลาง และด้านที่มีการใช้พลังอำนาจมากที่สุด คือพลังอำนาจการให้รางวัล พบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ใน ระดับมาก และด้านที่มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ความต้องการสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีบุคลิกภาพต่างกันมีการใช้พลังอำนาจการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีบุคลิกภาพต่างกัน สามารถสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ไม่แตกต่างกัน พบว่า พลังอำนาจการบริหารงานของ ผู้บริหารและแรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

สุพรรณ แก้วกัณฑ์ (2547) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ บางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ อำนาจขบarmi อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจรางวัล อำนาจตามกฎหมาย และอยู่ในระดับปานกลาง คือ อำนาจบังคับ และ ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน จำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

นิตากร สุขะกาณี (2548) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนชลบุรี โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้สึก รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ส่วนการ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลบุรี จำแนกตามระยะเวลา ในการเดินทางจากบ้านถึง โรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พิกุล ดีพิจารณ์ (2548) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนิตย์ ทองทวย (2549) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และการใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยรวม และรายด้านทุกด้านกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านทุก ด้านมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กษิภณ ชินวงศ์ (2550) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัลและอำนาจการบังคับ

รักชนก คำวัชจิง (2551) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายก พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ อำนาจการบังคับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน

อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผลตอบแทน ความคาดหวัง และวิธีการสู่จุดมุ่งหมาย ตามลำดับ เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา จำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านอำนาจการบังคับ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูเพศหญิงมีความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการครู เพศชาย ส่วนข้าราชการครูที่สังกัดขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของ ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นอำนาจการให้รางวัล และอำนาจอ้างอิง ที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

กุลธิดา เนื่องจางค์ (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจาก มากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง อำนาจอ้างอิง อำนาจ ข่าวดสาร อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการบังคับ และอำนาจเชี่ยวชาญตามลำดับ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจาก มากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

งานวิจัยต่างประเทศ

Goodson (1985, p. 3543- A) ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านชีวะสังคม ไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อ แรงจูงใจทั้งจากปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยก้ำจุน ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน เป็นปัจจัย ที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุดเช่นกัน แต่ผลการวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของ พิคการ์ด (Picard, 1986, p. 1143- A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสกา พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ อาจารย์ที่มี อายุอ่อนจะให้คะแนนแรงจูงใจด้านการเงินมีความสำคัญกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ใน โรงเรียน อาจารย์ที่มี เงินเดือนสูง มีแรงจูงใจภายในมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ

Mataheru (1985, p. 2716- A) ได้วิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของ อาจารย์ในอิน โดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด ได้แก่ สถานะของอาชีพ โอกาสก้าวหน้า และเงินเดือน ตัวแปรด้านชีวะสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

Hersey and Blanchard (1993) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อำนาจสถานการณ์และอำนาจ
ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นพบการใช้อำนาจประเภทต่าง ๆ
ของผู้บริหารในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์วิกฤติ พบว่า ในสถานการณ์ปกติผู้บริหาร
ใช้ประเภทอำนาจร่วมปรึกษาหารือและอำนาจอ้างอิงมากกว่าสถานการณ์วิกฤติ สำหรับผู้บริหาร
ที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงจะใช้อำนาจโดยตำแหน่งในสถานการณ์วิกฤติมากกว่า
ในสถานการณ์ปกติ และใช้อำนาจร่วมปรึกษาหารือในสถานการณ์ปกติมากกว่า
ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงจะใช้อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ
ระดับสูงและอำนาจสู่เบื้องบนมากยิ่งขึ้น เป็นลำดับ

พอจะสรุปได้ว่า การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง การที่บุคคลมีแรงจูงใจจะทำให้เกิดผลงานดี การใช้อำนาจ
ในด้านที่เหมาะสมกับสถานการณ์ โอกาส เวลา จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษายิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากร ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ปีการศึกษา 2559 รวมทั้งสิ้น 55 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 48 คน ได้แก่ ครูในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2559 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูที่ปฏิบัติงาน โรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ที่	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	โรงเรียนบ้านมาบคล้า	5	4
2	โรงเรียนบ้านมาบลำบิด	17	15
3	โรงเรียนบ้านโสม	10	9
4	โรงเรียนหมื่นจิต	9	8
5	โรงเรียนวัดหนองน้ำเขียว	14	12
	รวม	55	48

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยอาศัย แนวคิดของ French and Raven (1960 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2536, หน้า 139) และ Hersey and Blanchard (1993 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2536, หน้า 139) 7 ด้าน จำนวน 48 ข้อ ดังนี้ ด้านอำนาจในการให้รางวัล จำนวน 7 ข้อ ด้านอำนาจการบังคับ จำนวน 4 ข้อ ด้านอำนาจกฎหมาย จำนวน 5 ข้อ ด้านอำนาจอ้างอิง จำนวน 5 ข้อ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ จำนวน 14 ข้อ ด้านอำนาจข่าวสาร จำนวน 5 ข้อ และด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง จำนวน 8 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating scale) ของ Likert (1967 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2536, หน้า 139) โดยเรียงลำดับจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G (Existence-Relatedness-Growth Theory) Alderfer (1972 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2536, หน้า 139) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 24 ข้อ ดังนี้ ด้านความต้องการดำรงชีวิต จำนวน 8 ข้อ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ จำนวน 8 ข้อ

และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า จำนวน 8 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของ Likert (1967 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2536, หน้า 139) โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2. สร้างแบบสอบถามขึ้นให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา มีรายนามดังนี้

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ประจำ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ดร.สถาพร พงษ์พิบูล

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 นายประวิทย์ ต่อรุ่งเรืองกิจ

รองผู้อำนวยการ โรงเรียนคลองกิววิทยวิทยา

4. นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอขอคำแนะนำต่ออาจารย์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้าย ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครู โรงเรียนในตำบลคลองกิว ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวม (Item total correlation) พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารมีค่าอำนาจจำแนกอยู่

ระหว่าง .57-.96 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าอำนาจรายข้อ อยู่ระหว่าง .47-.86

5. นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกแต่ละข้อ ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) พบว่า ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ความความเชื่อมั่นเท่ากับ .86

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้ในการเก็บข้อมูล จากประชากรที่ใช้ในการศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล การจัดการทำข้อมูล

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ ของแบบสอบถามนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และทดสอบสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาแยกวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert, 1967) โดยเรียงลำดับจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน 5 ระดับ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด นำมาเทียบกับเกณฑ์โดยกำหนดเกณฑ์ และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 23-24)

4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก

2.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
ในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แบบสอบถาม
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการครูโรงเรียนในตำบลคลองกิว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของ Likert (1967) โดยเรียงลำดับจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง
น้อย น้อยที่สุด ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน 5 ระดับ
โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด นำมาเทียบกับเกณฑ์โดยกำหนดเกณฑ์ และ
แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553,
หน้า 23-24)

4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนการแปลผลระดับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ใช้หลักเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 23-24)

.80-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

.60-.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

.40-.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

.20-.39 หมายถึง มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

.00-.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์
ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้

1. วิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ใช้สถิติ
ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
(Pear product correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	หมายถึง	จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่าง
p	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็น
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X_1	หมายถึง	อำนาจการให้รางวัล
X_2	หมายถึง	อำนาจการบังคับ
X_3	หมายถึง	อำนาจตามกฎหมาย
X_4	หมายถึง	อำนาจอ้างอิง
X_5	หมายถึง	อำนาจเชี่ยวชาญ
X_6	หมายถึง	อำนาจข่าวสาร
X_7	หมายถึง	อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง
$total_1$	หมายถึง	อำนาจรวม
Y_1	หมายถึง	ความต้องการดำรงชีวิต
Y_2	หมายถึง	ความต้องการสัมพันธ์
Y_3	หมายถึง	ความต้องการเจริญก้าวหน้า
$total_2$	หมายถึง	ความต้องการรวม

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร	<i>n</i> = 48			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านอำนาจให้รางวัล	4.13	0.53	มาก	7
2. ด้านอำนาจบังคับ	4.15	0.49	มาก	6
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย	4.19	0.45	มาก	5
4. ด้านอำนาจอ้างอิง	4.30	0.47	มาก	1
5. ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ	4.25	0.44	มาก	2
6. ด้านอำนาจข่าวสาร	4.24	0.49	มาก	4
7. ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง	4.25	0.46	มาก	3
รวม	4.22	0.29	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านอำนาจการให้รางวัล

การใช้อำนาจการบริหาร ด้านอำนาจการให้รางวัล	n = 48			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีการยกย่องหรือให้รางวัลในการทำความคิด แก่ครูตามโอกาสที่เหมาะสม	4.00	0.83	มาก	7
2. ผู้บริหารมีการพิจารณาความคิดความชอบ ด้วยความเป็นธรรม	4.17	0.72	มาก	3
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาส ในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	4.23	0.75	มาก	2
4. ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.06	0.89	มาก	6
5. ผู้บริหารให้การชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานได้ผลดี	4.25	0.73	มาก	1
6. ผู้บริหารมีเหตุผลเหมาะสมในการให้อภัย ในกรณีที่ทำงานผิดพลาด	4.08	0.65	มาก	4
7. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่สำคัญให้บุคลากร ตามความชอบ	4.08	0.87	มาก	5
รวม	4.13	0.53	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก

มากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้การชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานได้ผลดี ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการยกย่องหรือให้รางวัลในการทำมาดีแก่ครูตามโอกาสที่เหมาะสม

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านอำนาจบังคับ

การใช้อำนาจการบริหาร ด้านอำนาจบังคับ	n = 48			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีการควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันกำหนดเวลา	4.17	0.69	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับให้ครูปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.29	0.82	มาก	1
3. ผู้บริหารมีการดำเนินครูที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่	4.13	0.70	มาก	3
4. ผู้บริหารมีการลงโทษครูที่กระทำผิดอย่างเที่ยงธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.02	0.67	มาก	4
รวม	4.15	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านอำนาจบังคับ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับให้ครูปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีการควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันกำหนดเวลาและผู้บริหารมีการดำเนินครูที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้บริหารมีการลงโทษครูที่กระทำผิดอย่างเที่ยงธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจการบริหาร
 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านอำนาจตามกฎหมาย

การใช้อำนาจการบริหาร ด้านอำนาจตามกฎหมาย	n = 48			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารติดตามการปฏิบัติงานตามหน้าที่	4.22	0.69	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการสั่งงานตามขั้นตอน ตามสายงานบังคับบัญชา	4.17	0.60	มาก	4
3. ผู้บริหารมีการสั่งงานตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ	4.19	0.67	มาก	3
4. ผู้บริหารมีการพิจารณาการปฏิบัติงานของครู ตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้	4.23	0.66	มาก	1
5. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบ ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.15	0.62	มาก	5
รวม	4.19	0.45	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
 โรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
 มากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบ
 และกฎเกณฑ์ที่วางไว้ ผู้บริหารติดตามการปฏิบัติงานตามหน้าที่และผู้บริหารมีการสั่งงาน
 ตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหาร
 มีการมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านอำนาจอำนาจอ้างอิง

การใช้อำนาจการบริหาร ด้านอำนาจอ้างอิง	<i>n</i> = 48			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.23	0.66	มาก	5
2. ผู้บริหารมีความยุติธรรมและเสมอภาค	4.29	0.77	มาก	3
3. ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของครู	4.27	0.68	มาก	4
4. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ประสบผลสำเร็จ	4.38	0.57	มาก	1
5. ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเป็นที่น่าเคารพนับถือ	4.31	0.69	มาก	2
รวม	4.30	0.47	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
ด้านอำนาจอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ
ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเป็นที่น่าเคารพนับถือและผู้บริหารมีความยุติธรรมและเสมอภาค ตามลำดับ
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ

การใช้อำนาจการบริหาร ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ	n = 48			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ	4.35	0.64	มาก	3
2. ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง	4.35	0.84	มาก	5
3. ผู้บริหารเป็นผู้รอบรู้ในการบริหารงาน	4.35	0.64	มาก	3
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.27	0.68	มาก	7
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการนำแผนงานไปปฏิบัติ	4.42	0.65	มาก	1
6. ผู้บริหารสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	4.38	0.70	มาก	2
7. ผู้บริหารมีความสามารถสร้างสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล	4.33	0.69	มาก	6
8. ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านวิชาการ และหลักสูตร	4.19	0.73	มาก	10
9. ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารทางด้านบุคลากร	4.08	0.87	มาก	14
10. ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารด้านสัมพันธ์กับชุมชน	4.25	0.69	มาก	8
11. ผู้บริหารที่ทักษะในการบริหารด้านการเงิน และธุรการ	4.21	0.68	มาก	9
12. ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารด้านอาคารสถานที่	4.15	0.77	มาก	11
13. ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารด้านประชาสัมพันธ์	4.13	0.70	มาก	12
14. ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารด้านเทคโนโลยี	4.10	0.72	มาก	13
รวม	4.25	0.44	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการนำแผนงานไปปฏิบัติ ผู้บริหารสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบกับผู้บริหารเป็นผู้รอบรู้ในการบริหารงาน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารทางด้านบุคลากร

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านอำนาจข่าวสาร

การใช้อำนาจการบริหาร ด้านอำนาจข่าวสาร	n = 48			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และรอบรู้ข่าวสาร	4.23	0.69	มาก	4
2. ผู้บริหารใช้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยในการตัดสินใจ	4.13	0.70	มาก	5
3. ผู้บริหารมีการใช้ข้อมูลที่ต้องการในการปฏิบัติงาน	4.23	0.63	มาก	3
4. ผู้บริหารหมั่นฝึกฝนศิลปะวิทยาการและแสวงหา ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อยู่เสมอ	4.31	0.66	มาก	2
5. ผู้บริหารนำข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ แจ้งให้ครูทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.31	0.62	มาก	1
รวม	4.24	0.49	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านอำนาจข่าวสาร โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารนำข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แจ้งให้ครูทราบอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารหมั่นฝึกฝนศิลปะวิทยาการและแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อยู่เสมอ และผู้บริหารมีการใช้ข้อมูลที่ต้องการในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยในการตัดสินใจ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

การใช้อำนาจการบริหาร ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง	n = 48			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ติดต่อกับผู้บริหาร ในระดับเดียวกันได้เป็นอย่างดี	4.21	0.71	มาก	7
2. ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ติดต่อกับผู้บริหาร ในระดับต่ำกว่าได้เป็นอย่างดี	4.23	0.72	มาก	6
3. ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ติดต่อกับผู้บริหาร ในระดับเหนือกว่าได้เป็นอย่างดี	4.23	0.69	มาก	5
4. ผู้บริหารมีความสามารถเชิญบุคลากร มาร่วมกิจกรรมได้	4.23	0.66	มาก	4
5. ผู้บริหารมีความสามารถสร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง ในการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น	4.18	0.84	มาก	8
6. ผู้บริหารมีความสามารถในการหาทางสนับสนุนจาก หน่วยงานอื่น	4.29	0.68	มาก	2
7. ผู้บริหารมีความสามารถในการหาทางสนับสนุนจาก ชุมชน	4.35	0.67	มาก	1
8. ผู้บริหารมีการได้รับการกล่าวชานจากชุมชนในแง่ดี อยู่เสมอ	4.25	0.70	มาก	3
รวม	4.25	0.46	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการหาทางสนับสนุนจากชุมชน
ผู้บริหารมีความสามารถในการหาทางสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นและผู้บริหารมีการได้รับ
การกล่าวชานจากชุมชนในแง่ดีอยู่เสมอ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร
มีความสามารถสร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวางในการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในตำบลคลองกิว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	<i>n</i> = 48			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	4.28	0.44	มาก	3
2. ด้านความต้องการสัมพันธ์	4.34	0.50	มาก	2
3. ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า	4.36	0.40	มาก	1
รวม	4.33	0.32	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในตำบลคลองกิว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า
ด้านความต้องการสัมพันธ์ และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการดำรงชีวิต	n = 48			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในสถานที่ ที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวกรวดเร็ว	4.13	0.79	มาก	8
2. ได้รับความสะดวกสบายด้านที่พักอาศัย	4.17	0.81	มาก	7
3. การมีเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน	4.31	0.78	มาก	4
4. การได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อเจ็บป่วย และมีเหตุจำเป็น	4.23	0.72	มาก	6
5. การได้รับการปกครองบังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม	4.27	0.68	มาก	5
6. การได้รับการปกป้องคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สิน ให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และอาชญากรรม	4.42	0.58	มาก	1
7. การมีความรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการรับราชการครู	4.42	0.58	มาก	1
8. การได้รับสวัสดิการเพียงพอและเหมาะสมกับ สภาพเศรษฐกิจ	4.33	0.66	มาก	3
รวม	4.28	0.44	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต
โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่
การได้รับการปกป้องคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สิน ให้การได้รับการปกป้องคุ้มครองชีวิต
และทรัพย์สิน ให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และอาชญากรรม การได้รับการปกป้องคุ้มครองชีวิต
และทรัพย์สิน ให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ การได้รับการปกป้องคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สิน
ให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุและอาชญากรรม กับการมีความรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการรับราชการครู
และการได้รับสวัสดิการเพียงพอและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด คือ การได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก รวดเร็ว การได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก รวดเร็ว

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 1 ด้านความต้องการสัมพันธ์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการสัมพันธ์	n = 48			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน	4.38	0.70	มาก	2
2. การมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน กับเพื่อนร่วมงาน	4.31	0.78	มาก	7
3. การให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ของเพื่อนร่วมงาน	4.35	0.70	มาก	4
4. การได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน	4.35	0.70	มาก	4
5. การได้รับการเห็นใจและเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา	4.25	0.70	มาก	8
6. การมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.31	0.69	มาก	6
7. การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ จากเพื่อนร่วมงาน	4.38	0.64	มาก	1
8. การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ จากผู้บังคับบัญชา	4.38	0.70	มาก	2
รวม	4.34	0.50	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความต้องการสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา และการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับการเห็นใจและเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 1 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า	n = 48			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้วิชาการ	4.35	0.70	มาก	5
2. ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้น ตามผลงานและความสามารถ	4.31	0.66	มาก	7
3. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ	4.46	0.58	มาก	1
4. ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	4.27	0.68	มาก	8
5. ได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.31	0.51	มาก	6
6. ได้ปฏิบัติงานด้านการสอนที่มีปริมาณที่เหมาะสม	4.35	0.53	มาก	4
7. ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อผลการปฏิบัติงาน ดีเด่น	4.38	0.70	มาก	3
8. ได้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.42	0.61	มาก	2
รวม	4.36	0.40	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองกิว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า
โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่
ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ ได้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์
ในการปฏิบัติงาน และได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อผลการปฏิบัติงานดีเด่น ตามลำดับ
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

การใช้อำนาจ ของผู้บริหาร	แรงจูงใจในการทำงานของครู							
	Y_1		Y_2		Y_3		Total ₁	p
	r_1	p	r_2	p	r_3	p		
X_1	.30*	.00	.17	.00	.10	.00	.26	.00
X_2	.12	.00	.22	.00	.18	.00	.24	.00
X_3	.22	.00	.05	.00	.26	.00	.23	.00
X_4	.15	.00	.25	.00	.31*	.00	.32*	.00
X_5	.36*	.00	.09	.00	.30*	.00	.33*	.00
X_6	.17	.00	.16	.00	.01	.00	.16	.00
X_7	.18	.00	.34*	.00	.08	.00	.28	.00
Total ₁	.41**	.00	.30*	.00	.32*	.00	.46*	.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 14 พบว่า การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการติดต่อเชื่อมโยงมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับค่อนข้างต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอำนาจข่าวสารมีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และเลือกกลุ่มตัวอย่าง และใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 48 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert, 1961) แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 48 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .57-.96 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .89 และตอนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 24 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .47-.86 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .86 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และวิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สรุปผลได้ ดังนี้

1. การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจติดต่อเชื่อมโยง ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านอำนาจการให้รางวัลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้การชมเชย เมื่อครูปฏิบัติงานได้ผลดี ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการยกย่องหรือให้รางวัลในการทำความดีแก่ครูตาม โอกาสที่เหมาะสม

1.2 ด้านอำนาจบังคับ โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ ให้ครูปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีการควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันกำหนดเวลา และผู้บริหารมีการดำเนินครูที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการลงโทษครูที่กระทำผิดอย่างเที่ยงธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ ผู้บริหารติดตามการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และผู้บริหารมีการสั่งงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ

1.4 ด้านอำนาจอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเป็นที่น่าเคารพนับถือ และผู้บริหารมีความยุติธรรมและเสมอภาค ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

1.5 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการนำแผนงานไปปฏิบัติ ผู้บริหารสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบกับผู้บริหารเป็นผู้รอบรู้ในการบริหารงาน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารทางด้านบุคลากร

1.6 ด้านอำนาจข่าวสาร โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารนำข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แจ้งให้ครูทราบอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารหมั่นฝึกฝนศิลปวิทยาการและแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อยู่เสมอ และผู้บริหารมีการใช้ข้อมูลที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยในการตัดสินใจ

1.7 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการหาทางสนับสนุนจากชุมชน ผู้บริหารมีความสามารถในการหาทางสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น และผู้บริหารมีการได้รับการกล่าวขานจากชุมชนในแง่ดีอยู่เสมอ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถสร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวางในการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการสัมพันธ์ และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

2.1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การได้รับการปกป้องคุ้มครองชีวิต และทรัพย์สิน ให้การได้รับการปกป้องคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สิน ให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และอาชญากรรม การได้รับการปกป้องคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สิน ให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ การได้รับการปกป้องคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สิน ให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุและอาชญากรรม กับการมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการรับราชการครู และการได้รับสวัสดิการเพียงพอ และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวกรวดเร็ว

2.2 ด้านความต้องการสัมพันธ์ โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา และการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับการเห็นใจและเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา

2.3 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร ให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ ได้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อผลการปฏิบัติงานดีเด่น ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

3. การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม

และรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้าน อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับค่อนข้างต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ อำนาจข่าวสารมีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีการอภิปรายรายด้านดังนี้

1. การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา และการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารจะต้องผ่านกระบวนการคัดเลือก สอบคัดเลือก หรืออบรมตามหลักสูตรผู้บริหารเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพ และที่สำคัญผู้บริหารจะต้องอาศัยการใช้อำนาจในการดำเนินการปฏิบัติหน้าที่ เพราะการใช้อำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการควบคุม หรือผลักดันการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับผลงานวิจัยแผนกลยุทธ์ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มุ่งพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (นางจิตติมา พาณิชโยทัย, เขต 1, 2555) โดยมีการกระจายอำนาจ ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัด ในการบริหารการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมาย โดยผู้บริหารมีทักษะในการใช้อำนาจในการชักจูงบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ให้เปลี่ยนแปลงเจตคติ หรือพฤติกรรมในทิศทางที่ตนต้องการ (Yukl, 1989, p. 18) จากเหตุผล ดังกล่าวทำให้การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กษิภณ ชินวงศ์ (2550, หน้า 59) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของ ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจ ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชนก คำวัจฉ (2551, หน้า 76) ได้ศึกษาว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า

การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา เนื่องจำนงค์ (2555, หน้า 60) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าการใช้อำนาจการให้รางวัลเป็นคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารแต่ละคนที่จะใช้ การให้รางวัลในการบริหาร โดยการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามซึ่งการให้รางวัลอาจเป็น การชมเชย การพิจารณาความดีความชอบ การให้กำลังใจ ตลอดจนการมอบหมายงานตาม ความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา การใช้อำนาจ การให้รางวัลเป็นฐานอำนาจจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ ซึ่งผู้บริหารสามารถให้รางวัลแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เมื่องานประสบความสำเร็จสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกุล ดิพิจารณ์ (2548, หน้า 34) ที่กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล ควรใช้เมื่อครูในโรงเรียนมีความปรารถนาที่ต้องการ ได้รับความตอบแทนจากการทำงาน โดยผู้บริหารต้องสังเกตพฤติกรรมของครูแต่ละคนว่า ต้องการอะไร ถึงแม้ว่ารางวัลนั้น ๆ ไม่สามารถจัดให้ครูได้ทุกคนก็ตามแต่จะให้ตามความต้องการ ของครูในขณะนั้น เช่น ครูบางคนอาจต้องการคำชมเชยในการทำงาน ต้องการกำลังใจ ต้องการเงิน สิ่งของ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือสวัสดิการในการทำงาน ผู้บริหารต้องให้ รางวัลตามสภาพที่เป็นจริง และผู้รับมีความพึงพอใจ รางวัลที่ให้จึงจะมีคุณค่าเป็นที่ถูกใจ ของทุกคน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านอำนาจการให้รางวัลโดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553, หน้า 71) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา เนื่องจำนงค์ (2555, หน้า 67) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจ

ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ รักชนก คำว้าง (2551, หน้า 78) ได้ศึกษาว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษิภณ ชินวงศ์ (2550, หน้า 61) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 นครนายก ผลการวิจัยพบว่า การใช้ พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจ การให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านอำนาจบังคับ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในการปฏิบัติงานผู้บริหารต้องมีหน้าที่ในการกำกับ ดูแล เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารมีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับให้ครูปฏิบัติงานอย่างชัดเจน บางครั้งมีการควบคุม เร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันกำหนดเวลา เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงาน และ ในบางสถานการณ์ผู้บริหารควรมีการเรียกครูที่กระทำความผิดมาตำหนิ เพื่อเป็นการควบคุม ให้ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้ และให้เกิดความสงบสุขในการปฏิบัติงาน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในตำบล คลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านอำนาจบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553, หน้า 71) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านอำนาจบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา เนื่องจำนง (2555, หน้า 67) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิภูล ดีพิจารณ์ (2548, หน้า 34-35) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร

โรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภา จันทะบุตร (2551, หน้า 12) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเลย เขต 12 พบว่า การใช้พลังอำนาจของบริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ศิรินภาค (2544, หน้า 43) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันต่อภาคีวิชาการกับการใช้อำนาจของหัวหน้าภาควิชาตามความเห็นของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การใช้พลังอำนาจของบริหารของ หัวหน้าภาควิชาตามความเห็นของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าการใช้อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของผู้บริหาร ยิ่งผู้บริหาร มีตำแหน่งสูงมากเท่าใด ก็ย่อมมีอำนาจตามกฎหมายสูงขึ้นเท่านั้น แต่ทั้งนี้การใช้อำนาจ ตามกฎหมายของผู้บริหารจะต้องเป็น ไปด้วยความถูกต้องชอบธรรม การใช้อำนาจตามกฎหมาย เป็นการใช้บทบาทของผู้บริหารผ่านการออกคำสั่ง โดยตรง หรือผ่านบุคคลอื่นตามขั้นตอน ของสายการบังคับบัญชา การมอบหมายงานให้เหมาะสม ซึ่งปัจจุบัน โรงเรียนจะต้องจัด สายงานการบังคับบัญชาให้มีโครงสร้างที่ชัดเจน และมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ให้บรรลุ เป้าหมายการศึกษาทำให้การบริหารงานการมอบหมายงานและการสั่งการเป็นไปตามขั้นตอน ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้การใช้อำนาจตามกฎหมายของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณ แก้วกัณฑ์ (2547, หน้า 55) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตย์ ทองทวย (2549, หน้า 67) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านอำนาจตามกฎหมายโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับจุฑาทิพย์ ศิรินภาค (2544, หน้า 43) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อภาคีวิชาการกับการใช้อำนาจของ หัวหน้าภาควิชาตามความเห็นของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การใช้พลังอำนาจตามกฎหมายของหัวหน้าภาควิชาตามความเห็นของอาจารย์พยาบาล

วิทยาลัยพยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภา จันทะบุตร (2551, หน้า12) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของบริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 12 พบว่า การใช้พลังอำนาจตามกฎหมายของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผ่านการอบรมสัมมนาแบบผู้บริหารมืออาชีพ และมีการหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้เป็นผู้มีความรู้สามารถนำความรู้มาใช้ในการบริหาร ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีบุคลิกภาพเป็นที่น่าเคารพนับถือ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้ครูเกิดความเคารพนับถือ ศรัทธาในตัวผู้บริหาร จากเหตุผลดังกล่าวทำให้การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณ แก้วกัณหา (2547, หน้า 55) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตย์ ทองทวย (2549, หน้า 67) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ รักรธรรม (2540, หน้า 65-70) ได้กล่าวในทฤษฎีองค์การการศึกษาเชิงมนุษยสัมพันธ์ว่าอำนาจอ้างอิงเป็นที่ชื่นชอบ เคารพยำเกรงต่อผู้พบเห็นอันได้แก่ รูปลักษณะการแต่งกาย กิริยาท่าทาง และวาจา รวมทั้งรูปร่างหน้าตามีผลในการจูงใจผู้ร่วมงานอยากเลียนแบบเทียบเคียง จึงทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกุล ดิพิจารณ์ (2548, หน้า 34) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจอ้างอิงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมควร ภักดีวุฒิ (2550, หน้า 8) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจอ้างอิงของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะที่ ผู้บริหาร โรงเรียนในตำบลคลองกู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ได้รับการอบรม ฝึกฝนจนเป็นผู้ที่มีทักษะในการบริหารงานบุคคล มีวิสัยทัศน์ ความรอบรู้ ความชำนาญ ในการบริหาร ช่วยให้การดำเนินงานของครูประสบความสำเร็จ และเกิดประสิทธิภาพ มีทักษะในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความสามารถ ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่าง บุคลากร ในองค์กร โดยการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อีกทั้งมีทักษะในการบริหารด้านสัมพันธ์ กับชุมชน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ในตำบลคลองกู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านอำนาจ ความเชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณ แก้วกัณหา (2547, หน้า 55) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตย์ ทองทวย (2549, หน้า 67) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมควร ภักดีวุฒิ (2550, หน้า 10) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจเชี่ยวชาญของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนทยา เจริญพันธ์ (2550, หน้า 35) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจเชี่ยวชาญของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานน ตรงดี (2551, หน้า 34) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจเชี่ยวชาญของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านอำนาจข่าวสาร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นผู้มิ่ววิสัยทัศน์และรอบรู้ข่าวสาร เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการบริหาร ใช้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยในการตัดสินใจ และนำข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แจ้งให้ครูทราบอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของครู เพราะถ้าผู้บริหารสามารถรับรู้ข่าวสารข้อมูลได้มากจะทำให้เกิดประโยชน์โดยเฉพาะข้อมูลที่มีคุณค่าในโรงเรียน ดังแนวคิดของเดรก และ โร (Drake & Roe, 1986, p. 204) ที่กล่าวว่า อำนาจสารสนเทศช่วยในด้านการตัดสินใจเกี่ยวกับการกิจของโรงเรียนโดยผู้บริหาร ต้องตระหนักถึงประโยชน์ของสารสนเทศ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านอำนาจข่าวสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กษิภณ ชินวงศ์ (2550, หน้า 59) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจข่าวสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชนก คำวุ้น (2551, หน้า 76) ได้ศึกษาว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ด้านอำนาจข่าวสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพิกุล ดีพิจารณ์ (2548, หน้า 44) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านอำนาจข่าวสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของยุภา จันทะบุตร (2551, หน้า 12) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของบริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 12 ด้านอำนาจข่าวสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารไม่สามารถบริหารงานได้โดยลำพัง จึงมีการพึ่งพาบุคคลที่มีอำนาจสูงกว่า ทั้งในและนอกองค์กร เพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่มุ่งพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

โดยผู้บริหารมีความสามารถเชิญบุคลากรมาร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน สามารถสร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวางในการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น เพื่อขอการสนับสนุนในการพัฒนาการบริหารการศึกษา อีกทั้งมีความสัมพันธ์ติดต่อกับผู้บริหารในระดับเดียวกันและสูงกว่าได้เป็นอย่างดี จากเหตุผลดังกล่าวทำให้การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กษิภณ ชินวงศ์ (2550, หน้า 59) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชนก คำวัจฉ์ (2551, หน้า 76) ได้ศึกษาว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิภูล ดีพิจารณ์ (2548, หน้า 46) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออก ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภา จันทะบุตร (2551, หน้า 15) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของบริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 12 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีแผนกลยุทธ์ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาทักษะกระบวนการทำงาน โดยการจัดการอบรม สัมมนา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จนงานประสบความสำเร็จ ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน

ในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขียวลักษณ์ คำรอด (2549, หน้า 29) ได้ศึกษา การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนเอกชน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนเอกชน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระศักดิ์ สลักคำ (2546, หน้า 23) ได้ศึกษา ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่า ผู้บริหาร โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ให้กับครู เพื่อให้ครูลดค่าใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดบริการบ้านพักให้กับครู มีการป้องกัน คุ่มครองชีวิตและทรัพย์สินให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุและอาชญากรรม ผู้บริหารส่งเสริม เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูมีความสะดวกในกระบวนการ เรียนการสอน ส่งผลที่ดีต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน อีกทั้งยังมีความเป็นธรรมในการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน ดังแนวคิดของ กิลเมอร์ (Gilmer, 1967, p. 170 อ้างถึงใน กุลธิดา เนื่องจำนงค์, 2555, หน้า 74) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประการหนึ่ง คือ รายได้และค่าตอบแทนอื่น ๆ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญยุภา สุขแอม (2550, หน้า 15) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการอ่านความสามารถในการอ่าน เพื่อความเข้าใจ และความสามารถในการเขียนภาษาไทย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการอ่านความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจ และความสามารถในการเขียน ภาษาไทย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้านความต้องการดำรงชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บันลือ ดอกเตย (2545, หน้า 17) ได้ศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผล ต่อการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความต้องการสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น การศึกษาคุณงาน การจัดกีฬาสัมพันธ์ การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในเทศกาลต่าง ๆ เป็นต้น อีกทั้งในการทำงานครูได้มีการช่วยเหลืองานซึ่งกันและกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ได้รับการเห็นใจและเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา จนทำให้รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ส่งผลให้ครูในโรงเรียนมีความผูกพันใกล้ชิดกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีส่วนร่วมในการทำงาน จนทำให้งานโรงเรียนประสบผลสำเร็จ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความต้องการสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา เนื่องจำนง (2555, หน้า 67) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญญา สุขอม (2550, หน้า 18) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการอ่านความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจ และความสามารถในการเขียนภาษาไทย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่าแรงจูงใจในการอ่านความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจ และความสามารถในการเขียนภาษาไทย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บันลือ ดอกเตย (2545, หน้า 17) ได้ศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ด้านความต้องการสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 มีการมอบหมายงานพิเศษที่มีปริมาณที่เหมาะสม และตรงกับความรู้ความสามารถของครู ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีการดำเนินการด้านการสอนอย่างมีคุณภาพ จนได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา และได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานที่สำคัญอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งผู้บริหารมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

หรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา เนื่องจำนง (2555, หน้า 67) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญยุภา สุขหอม (2550, หน้า 20) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการอ่านความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจ และความสามารถในการเขียนภาษาไทย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการอ่านความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจ และความสามารถในการเขียนภาษาไทย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บันลือ ดอกเตย (2545, หน้า 19) ได้ศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารมีหน้าที่ต้องดูแล ควบคุมการปฏิบัติงานของครูให้เกิดความเรียบร้อยตรงตามนโยบาย เป้าหมายของโรงเรียน มีหน้าที่ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนากระบวนการทำงาน โดยจัดการฝึกอบรม สัมมนา เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าโดยมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ มีปริมาณงานที่เหมาะสม อีกทั้งมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวรรณ เพ็ชรรัตน์ (2546, หน้า 69) ได้ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติ

การสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า พลังอำนาจการบริหารงานของผู้บริหารและแรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา เนื่องจันทน์ (2555, หน้า 67) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
 - 1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารควรมีการยกย่องหรือให้รางวัลในการทำ ความดีแก่ครูตามโอกาสที่เหมาะสมผู้บริหารควรมีเครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่าง ที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้ ยอยากกระทำ
 - 1.2 ด้านอำนาจการบังคับ ผู้บริหารควรมีการลงโทษครูที่กระทำผิดอย่างเที่ยงธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติผู้บริหารควรจะมีปฏิบัติกับครูบนพื้นฐานแห่งความยุติธรรม และให้ความสำคัญ ต่อการพัฒนาการถ่ายทอดความรู้ และความสามารถของครู โดยให้โอกาสกับครูอย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ
 - 1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบ ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ กำหนดวัตถุประสงค์ซึ่งการเลือกคนที่มารับผิดชอบงานนั้นคงต้อง คำนึงว่าถ้าต้องการให้งานนั้นสำเร็จอย่างมีคุณภาพควรเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ ถ้าจะเพื่อพัฒนาลูกน้องก็ต้องดูว่าใครที่ยังไม่มีความสามารถในเรื่องนั้น
 - 1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง ผู้บริหารควรมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ที่ ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพุทธศาสนา มีคุณธรรมจริยธรรม

ทั้งต่อตนเองและผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของผู้อื่น
มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

1.5 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ผู้บริหารควรมีทักษะในการบริหารทางด้านบุคลากร
การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ความต้องการของคนดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์
ต่อการดำเนินงานขององค์กร

1.6 ด้านอำนาจข่าวสาร ผู้บริหารควรมีการใช้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยในการตัดสินใจ
จะต้องเป็นนักอ่าน ต้องอ่านข่าว เป็นประจำ ต้องติดตามข่าวสารเหตุการณ์บ้านเมือง เหตุการณ์
สำคัญของโลก ข้อมูลใหม่ ๆ ที่ตรงกับสายงาน

1.7 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง ผู้บริหารควรมีการสร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง
ในการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น มีการเชื่อมโยงของกลุ่มของคนหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจ
ที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคน
ในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระเท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทร
ซึ่งกันและกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2.1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต ผู้บริหารควรมีการจัดการปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน
ที่ตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวกรวดเร็วให้กับครู ผู้บริหารควรจะดูแลรักษา
สภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยแก่ครูทุกคน สุขภาพร่างกายและทรัพย์สินของครู
อยู่เสมอ

2.2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ผู้บริหารควรมีการเห็นใจและเป็นกันเองกับครู
โดยหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรม ปฏิบัติต่อครูทุกคนโดยเสมอภาคกัน ไม่เลือกปฏิบัติ
ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ เพศ อายุ สีผิว ศาสนา ความพิการ ฐานะ ชาติตระกูล สถานศึกษา
หรือสถานะอื่นใดที่มีได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารควรให้ครูได้ปฏิบัติงาน
ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ
และผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2. คว้ารศีกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
3. คว้ารศีกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

บรรณานุกรม

- กษิภณ ชินวงศ์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชลบุรี เขต 3.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิติ ตย์คานนท์. (2532). *นักบริหารทันสมัย*. กรุงเทพฯ: บัดเตอร์ฟลาย.
- กุลธิดา เนื่องจำนงค์(2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา
ในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จรงค์ แสงแก้ว. (2551). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
ประถมศึกษาจังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.*
- จุฑาทิพย์ ศิริณาดล. (2544). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อภาควิชา
กับการใช้อำนาจของหัวหน้าภาควิชาตามความเห็นของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.*
- ชานน ตรงดี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงาน
ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.*
- ชูชาติ โชติเสน. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ธนิศย์ ทองทวย. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- นิศากร สุขะกาศี. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรลือ ดอกเตย. (2545). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิกุล ดีพิจารณา (2548). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญยุภา สุขอม. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการอ่านความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจ และความสามารถในการเขียนภาษาไทย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาหลักสูตรและการสอน, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ชลบุรี: มนตรี.
- ยุภา จันทะบุตร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของบริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 12*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เยาวลักษณ์ คำรอด. (2549). *การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รักชนก คำจันง. (2551). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก*. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 3(1), 63-76.

- วรวจน์ บดสันเทียะ. (2551). การศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วันทนา เมืองจันทร์. (2543). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: วันทิพย์.
- วิลาวรรณ เพ็ชรรัตน์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิลาสินี ดวงเนตร. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิระศักดิ์ สลักคำ. (2546). การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ปีการศึกษา 2543. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศิริรัตน์ ปรีชา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ ศิริอารยา. (2548). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งสัมฤทธิ์ผล (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สนทยา เจริญพันธ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สมควร ภักดีวุฒิ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดูดธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

- สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สายันท์ ตากมัจฉา. (2546). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาวิณี แสงสุริยันตร์ (2547). *รายงานผลการวิจัยเรื่องความพอใจในการใช้บริการหน่วยงานราชการ ในจังหวัดสกลนคร*. ม.ป.ท.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2552). *แผนกลยุทธ์ พ.ศ. 2552-2554*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2556). *การจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วันที่ค้นข้อมูล 15 พฤษภาคม 2556, เข้าถึงได้จาก <http://www.chon2.go.th/>
- สุพรรณ แก้วกัณหา. (2547). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณ รักธรรม. (2540). *ทฤษฎีองค์การ: ศึกษาเชิงมนุษยสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth: Human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Bacharach, S. B., & Lawyer, E. J. (1980). *Power and politic in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- French, J. R. P., & Raven, B. (1968). The bases of social power. In *Group Dynamics: Research & Theory* (pp. 259-269). New York: Harper & Row.
- Gibson, J. L., Ivancevich, M., & Donnelly, J. Jr. (1982). *Organizations: Behavior structure, process* (4th ed.). Texas: Business Publication.
- Gilmer, V. H. (1967). *Applied psychology*. New York: McGraw-Hill.

- Goodson, T. J. (1985). Herzberg's motivation hygiene theory applied to elementary teacher in selected Alabama school. *Dissertation Abstracts International*, 45(12), 3543-A.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organization behavior: Utilizing human resources* (6th ed.). Englewood Cliffs, N J: Prentice-Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgan, E. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(10), 608.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper.
- Mataheru, F. (1985). A study of teacher motivation at work with special reference to Indonesia. *Dissertation Abstracts International*, 45(9), 2716-A.
- Picard, B. H. (1986). *Teacher motivation: Perceptions of teachers and school officials*. Nebraska: University of Nebraska
- Raven, B. H., & Kruglanski, W. (1975). Conflict and power. In *The structure of conflict* (pp. 1405-1407). New York: Academic Press.
- Robbins, S. P. (1979). *Organization behavior*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (1994). *Essentials of organizational behavior* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Steers, R., & Porter, L. R. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. (A. Henderson, & T. Parson, Trans.). New York: The Free Press.
- Yukl, G. A. (1989). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว. 0477

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

14 กันยายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
เพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวมานิดา โสมณวัฒน์ รหัส 58920894

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนในตำบลคลองแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยมี ดร.สมุทพร ชำนาญ เป็นประธานควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดีจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของเครื่องมือในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว. 0478

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

17 กันยายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพาทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวมานิดา โสมณวัฒน์ รหัส 58920894

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยมี ดร.สมุท ชำนาญ เป็นประธานควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว. 0479

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

19 กันยายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้บัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพาทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวมานิดา โสมณวัฒน์ รหัส 58920894

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยมี ดร.สมุทพร ชำนาญ เป็นประธานควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 1

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้เป็นครูในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. แบบสอบถามนี้มีความประสงค์ที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจ
การบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในตำบลคลองกิ้ว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ในตำบลคลองกิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
4. การตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง
และตามความเห็นท่าน ข้อมูลจะไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด
ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวมานิดา โสมณวัฒน์

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่แสดงต่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชากรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้แต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วเลือกคำตอบ
ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ
ซึ่งแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

5 คะแนน มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน มีการใช้อำนาจในระดับน้อย

1 คะแนน มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	อำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารมีการยกย่องหรือให้รางวัล ในการทำความดีแก่ครูตามโอกาส ที่เหมาะสม					
2	ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความเป็นธรรม					
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาส ในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
4	ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
5	ผู้บริหารให้การชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงาน ได้ดี					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6	ผู้บริหารมีเหตุผลเหมาะสมในการให้อภัย ในกรณีที่ทำงานผิดพลาด					
7	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่สำคัญ ให้บุคลากรตามความชอบ					
8	อำนาจการบังคับ ผู้บริหารมีการควบคุมเร่งรัดให้ครู ปฏิบัติงานให้ทันกำหนดเวลา					
9	ผู้บริหารมีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับให้ ครูปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
10	ผู้บริหารมีการตำหนิครูที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่					
11	ผู้บริหารมีการลงโทษครูที่กระทำผิด อย่างเที่ยงธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
12	อำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารติดตามการปฏิบัติงานตามหน้าที่					
13	ผู้บริหารมีการสั่งงานตามขั้นตอน ตามสายงานบังคับบัญชา					
14	ผู้บริหารมีการสั่งงานตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ					
15	ผู้บริหารมีการพิจารณาการปฏิบัติงาน ของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้					
16	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ครู รับผิดชอบตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
17	อำนาจอ้างอิง ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
18	ผู้บริหารมีความยุติธรรมและเสมอภาค					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19	ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของครูให้ประสบผลสำเร็จ					
20	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่					
21	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเป็นที่น่าเคารพนับถือ					
22	อำนาจเชี่ยวชาญ ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
23	อำนาจเชี่ยวชาญ ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
24	ผู้บริหารเป็นผู้รอบรู้ในการบริหารงาน					
25	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
26	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำแผนงานไปปฏิบัติ					
27	ผู้บริหารสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ					
28	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล					
29	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านวิชาการและหลักสูตร					
30	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารทางด้านบุคลากร					
31	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารด้านสัมพันธ์กับชุมชน					
32	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารด้านการเงินและธุรการ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
33	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหาร ด้านอาคารสถานที่					
34	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหาร ด้านประชาสัมพันธ์					
35	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหาร ด้านเทคโนโลยี					
36	อำนาจข่าวสาร ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และรอบรู้ข่าวสาร					
37	ผู้บริหารใช้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ในการตัดสินใจ					
38	ผู้บริหารมีการใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง ในการปฏิบัติงาน					
39	อำนาจข่าวสาร ผู้บริหารหมั่นฝึกฝนศิลปะวิทยาการ และแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อยู่เสมอ					
40	ผู้บริหารนำข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ แจ้งให้ครูทราบอย่างสม่ำเสมอ					
41	อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ติดต่อกับผู้บริหาร ในระดับเดียวกันได้เป็นอย่างดี					
42	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ติดต่อกับผู้บริหาร ในระดับต่ำกว่าได้เป็นอย่างดี					
43	ผู้บริหารมีความมีความสัมพันธ์ติดต่อกับ ผู้บริหารในระดับเหนือกว่าได้เป็นอย่างดี					
44	ผู้บริหารมีความสามารถเชิญบุคลากร มาร่วมกิจกรรมได้					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

- คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อ และพิจารณาว่าในช่วงเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน อยู่ในโรงเรียนนี้ ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติมากหรือน้อยเพียงใด อันเนื่องมาจากการได้รับสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ในแต่ละข้อ แล้วกาเครื่องหมาย/ ในช่อง มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เพียง 1 เครื่องหมาย ในแต่ละข้อ ที่ตรงกับความคิดเห็น หรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดซึ่งแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้
- 5 คะแนน ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงมากที่สุด เนื่องจากท่านได้รับปัจจัยในข้อนั้นมากที่สุดหรือทุกครั้ง
 - 4 คะแนน ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง เนื่องจากท่านได้รับปัจจัยในข้อนั้นมากหรือบ่อยครั้ง
 - 3 คะแนน ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง เนื่องจากท่านได้รับปัจจัยในข้อนั้นปานกลาง
 - 2 คะแนน ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย เนื่องจากท่านได้รับปัจจัยในข้อนั้นน้อย
 - 1 คะแนน ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด เนื่องจากท่านได้รับปัจจัยในข้อนั้นน้อยที่สุด หรือไม่เคยเลย

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ด้านความต้องการดำรงชีวิต การได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ที่ตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม การคมนาคม สะดวกรวดเร็ว					
2	ได้รับความสะดวกสบายด้านที่พักอาศัย					
3	การมีเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
4	การได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อเจ็บป่วย และมีเหตุจำเป็น					
5	การได้รับการปกครองบังคับบัญชา ด้วยความเป็นธรรม					
6	การได้รับการปกป้องคุ้มครองชีวิต และทรัพย์สิน ให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และอาชญากรรม					
7	การมีความรู้สึกที่มีความมั่นคง ในการรับราชการครู					
8	การได้รับสวัสดิการเพียงพอและเหมาะสม กับสภาพเศรษฐกิจ					
9	ความต้องการความสัมพันธ์ การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้วยกัน					
10	การมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน กับเพื่อนร่วมงาน					
11	การให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ของเพื่อนร่วมงานการได้มีส่วนร่วม ในกิจกรรมของโรงเรียนการได้รับการเห็นใจ และเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	การมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
13	การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน					
14	การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา					
15	ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ได้รับโอกาสในการฝึกอบรม หรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้วิชาการ					
16	ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงาน และความสามารถ					
17	ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร ให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ					
18	ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
19	ได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้					
20	ได้ปฏิบัติงานด้านการสอนที่มีปริมาณ ที่เหมาะสม					
21	ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา เมื่อผลการปฏิบัติงานดีเด่น					
22	ได้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การรับรู้การใช้อำนาจ
ของผู้บริหาร โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	.80	25.	.69
2.	.69	26.	.66
3.	.73	27.	.76
4.	.96	28.	.77
5.	.82	29.	.80
6.	.56	30.	.88
7.	.96	31.	.64
8.	.63	32.	.68
9.	.85	33.	.78
10.	.68	34.	.61
11.	.61	35.	.73
12.	.71	36.	.71
13.	.61	37.	.68
14.	.66	38.	.64
15.	.66	39.	.68
16.	.61	40.	.60
17.	.59	41.	.56
18.	.76	42.	.70
19.	.69	43.	.64
20.	.61	44.	.68
21.	.67	45.	.90
22.	.58	46.	.65
23.	.91	47.	.57
24.	.66	48.	.66

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .89

ตารางที่ 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนในตำบลคลองกิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	.71	13.	.71
2.	.86	14.	.67
3.	.85	15.	.57
4.	.76	16.	.68
5.	.68	17.	.75
6.	.60	18.	.68
7.	.61	19.	.61
8.	.70	20.	.73
9.	.68	21.	.48
10.	.78	22.	.47
11.	.66	23.	.74
12.	.63	24.	.61

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .86

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวมานิดา โสมณวัฒน์
วัน เดือน ปีเกิด	4 กรกฎาคม พ.ศ. 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดชลบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	หมู่ 1 ตำบลคลองกiew อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2558-ปัจจุบัน	ครูผู้ช่วย โรงเรียนคลองกiewวิทยา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2553	คณะศึกษาศาสตร์ (การสอนคณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา