

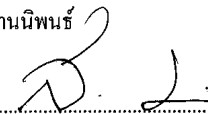
ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17


เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

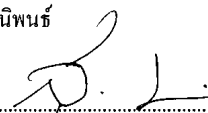
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



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


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี)


คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


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


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี)


..... กรรมการ
(ดร.ชัยพจน์ รักษงาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ 8 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยการให้คำปรึกษา การแนะนำแนวทางในการดำเนินงาน และการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงานจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ และดร.ชัยพนธ์ รักราม กรรมการสอบงานนิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการค้นคว้าและประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี อาจารย์ประจำภาควิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และนายทองขาน บุญลา ผู้อำนวยการ โรงเรียนทุ่งขนานวิทยา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณะครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดลองใช้เครื่องมือ

ขอขอบพระคุณ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ คุณยาย และญาติ ๆ ทุกคนที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนเป็นกำลังใจที่ดีในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน

58990013: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา/ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาใน
อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน: ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (THE RELATIONSHIP BETWEEN USING POWER OF SCHOOL ADMINISTRATORS WITH JOB MOTIVATION OF SECONDARY SCHOOL TEACHER IN SOI DAO DISTRICT, CHANTHABURI PROVINCE, UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 17) คณะกรรมการ
ควบคุมงานนิพนธ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ค., ประยูร อิ่มสวัสดิ์, กศ.ค. 122 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ โดยมีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .80-.90 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .85 และแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 24 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .70-.76 และค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ .74 ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการบังคับ ตามลำดับ
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการสัมพันธ์ และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ
3. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านอำนาจอ้างอิง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58990013: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: USING POWER OF ADMINISTRATORS/ JOB MOTIVATION OF TEACHER/ SECONDARY TEACHERS IN SOI DAO DISTRICT/ CHANTHABURI PROVINCE/ UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 17

KEATTISAK SANUAN: THE RELATHIONSHIP BETWEEN USING POWER OF SCHOOL ADMINISTRATORS WITH JOB MOTIVATION OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS IN SOI DAO DISTRICT, CHANTHABURI PROVINCE, UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 17. ADVISORY COMMITTEE: SUMET NGAMKANOK, Ph.D., PRAYOON IMSAWASD, Ph.D. 122 P. 2017.

The purposes of this research were to study the relationship between the use of power of school administrators and job motivation of secondary school teacher in Soi dao district, Chanthaburi province, under the Secondary Educational Service Area Office 17. The samples used in this research were 92 secondary school teachers in Soidao district, Chantaburi province under the Educational Service Area Office 17 selected via simple random sampling according to Sample Size Determination proposed by Krejcie and Morgan table (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-608). The research instrument was a 5-rating-scale questionnaire about the use of power of school administrators with 35 items, the discrimination power was from .80 -.90, and the overall reliability of .85. The other questionnaire used in the same pattern asked questions about JOB MOTIVATION of Secondary School Teachers with 24 items, the discrimination power was from .70 -.76, and the overall reliability of .74. The statistical analysis was to find the Mean (\bar{X}), Standard Deviation (SD), and Pearson's Correlation Coefficient.

The findings were as follows:

1. The use of power of administrators of secondary school in Soi dao district, Chantaburi province, under the Secondary Educational Service Area Office 17 was generally and individually at a high level. The mean was descending from high to low as the follows: referent power, reward power, legitimate power, expert power, and coercive power.

2. The job motivation of teachers in secondary schools in Soidao district, Chantaburi province under the Educational Service Area Office 17, in all aspects was rated at a high level descending from high to low as follows: growth needs need, relation needs, existence needs.

3. The relationship between the use of power of school administrators with job motivation of secondary school teachers in Soi dao district, Chanthaburi province, under the Secondary Educational Service Area Office 17 was in a high level with statistical significance at the level of .05. Individual aspect, Reward Power, Coercive Power, Legitimate Power, and Expert Power were found, with statistical significance at the level of .05, excluding Referent Power which was at a medium level, with statistical significance at the level of .05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
คำถามในการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
สภาพของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17	10
อำนาจในองค์การ	13
การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน.....	20
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	33
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	39
ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	54
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	54
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
การจัดกระทำข้อมูล	57
การวิเคราะห์ข้อมูล	58
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59
4	60
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	60
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
5	73
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	73
สรุปผลการวิจัย.....	73
อภิปรายผลการวิจัย.....	75
ข้อเสนอแนะ.....	83
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก	97
ภาคผนวก ก.....	98
ภาคผนวก ข.....	102
ภาคผนวก ค.....	111
ภาคผนวก ง	119
ประวัติย่อของผู้วิจัย	122

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ประเภทของอำนาจ French and Raven..... 22
2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม โรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17..... 55
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน 62
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้อ..... 63
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านอำนาจบังคับ โดยรวมและรายข้อ..... 64
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้อ..... 65
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้อ..... 66
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้อ..... 67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน 68
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมและรายข้อ 69
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความต้องการสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ 70
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อ 71
13	ค่าสัมประสิทธิ์การใช้อำนาจการบริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 72
14	ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ของแบบสอบถามตอนที่ 1 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาใน อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. 112
15	ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ของแบบสอบถามตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับ มัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 116
16	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การใช้อำนาจของ ผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17..... 120

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
17	121

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่หลังไหลเข้ามาพร้อมกับกระแสวัฒนธรรมของชาติตะวันตก ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างต่อเนื่องทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ดังนั้นเพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง จึงส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเปรียบเสมือนหัวใจที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ทั้งความสำคัญในด้านการสร้างความสัมพันธ์การให้ข้อมูล การตัดสินใจ การใช้อำนาจรวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ (ทองใบ สุคชารี, 2543, หน้า 16-20)

ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องทำงานด้วยจิตใจที่แน่วแน่มั่นคง โดยฝึกอุทิศตนและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหานั้นๆ การที่จะต้องเผชิญและต้องหาทางแก้ไขให้สำเร็จ ดังนั้น การแสดงบทบาทที่เหมาะสมกับสถานภาพของผู้บริหารและแสดงให้เห็นเหมาะสมกับตำแหน่งของผู้นำสูงสุดในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น ในยุคสมัยของสังคมวัตถุนิยมซึ่งให้ความสำคัญด้านวัตถุมากกว่าการเห็นความสำคัญของการพัฒนาด้านจิตใจ ผู้บริหารที่มีจิตใจที่พร้อมจะเป็น “ผู้ให้” ย่อมเป็นผู้ที่สมควรแก่การยกย่องสรรเสริญ ประการสำคัญ ถ้าผู้บริหารสามารถใช้ปัญญาในการกระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ก็จะยิ่งทำให้การแสดงบทบาทต่าง ๆ สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและบทบาทอื่น ๆ นอกจากนั้น บทบาทในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ เพราะตัดสินใจไม่พลาด ส่วนอีกบทบาทหนึ่งที่ไม่ควรละเลยก็คือ การเป็นนักพูดที่มีศิลป์ มีศิลปะในการเจรจาต่อรองตลอดจน เป็นนักฟังที่ดี ที่พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้คนรอบข้าง อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อมีผู้รับฟังปัญหาข้อคับข้องใจผู้บริหารที่สามารถแสดงบทบาทต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วและบทบาทอื่น ๆ ตามสถานการณ์ที่เหมาะสมก็ย่อมจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (วันทนา เมืองจันทร์, 2542)

การใช้อำนาจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเพราะผู้บริหารสามารถใช้อำนาจในการตัดสินใจสั่งการ ควบคุม ดูแล ชี้แนะ และให้กำลังใจแก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง (ธงชัย สันติวงศ์, 2538, หน้า 23 อ้างถึงใน ศิริรัตน์ ปรีชา, 2554, หน้า 2) หากองค์กรใดผู้บริหารไม่สามารถใช้อำนาจได้มักนำไปสู่รูปแบบการจัดการหรือการบริหารแบบเผด็จการ การบริหารงาน

ในหน่วยงานหรือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ย่อมประสบปัญหาหลายประการซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากความแตกต่างของบุคลากรในหน่วยงานและการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ผู้บริหารใช้อำนาจและหน้าที่ที่ไม่เหมาะสมกับคนและงาน จึงทำให้งานประสบความสำเร็จหรือไม่ตรงตามเป้าหมาย ผู้บริหารต้องเป็นผู้เลือกใช้พฤติกรรมหรือวิธีการที่เหมาะสมกับตัวเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาและกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน จึงสามารถพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้าได้ (ศิริวรรณ ศิริอารยา, 2548, หน้า 53-56) ผู้บริหารต้องจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการบริหาร และจะต้องสามารถประยุกต์ใช้อำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ อำนาจนี้เป็นที่ยอมรับกันในทุกวงการว่ามีอยู่ทุกสังคม ผู้บริหาร โรงเรียนต้องมีเทคนิคและวิธีการเลือกใช้อำนาจที่มีอยู่ให้ถูกกับลักษณะของครู อาจารย์ และบุคคล เพื่อความร่วมมือสนับสนุนปฏิบัติตามคำสั่งจนบรรลุถึงนโยบายที่ตั้งไว้ ดังนั้นในการบริหารโรงเรียนที่ดี ผู้บริหารต้องรู้จักใช้อำนาจให้เหมาะสม โดยสุจริต ยุติธรรม และตั้งอยู่บนรากฐานของคุณธรรม สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ และความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน หากผู้บริหารใช้อำนาจไม่สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของบุคลากร มีการใช้อำนาจบางอย่างมากเกินไป หรือใช้เพียงบางอำนาจเท่านั้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งของการบริหารเช่นเดียวกับคน เงิน วัสดุ และการจัดการ (จันทราณี สงวนนาม, 2545, หน้า 102) เพราะแรงจูงใจเป็นพื้นฐานของขวัญและกำลังใจ และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากเป็นองค์ประกอบกระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง (สมใจ ลักษณะ, 2546, หน้า, 63) แรงจูงใจเป็นเรื่องส่วนตัวของแต่ละบุคคล เป็นความปรารถนา เป็นพลังผลักดันภายในใจของแต่ละคนที่จะเร่งเร้าให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่าง พฤติกรรมดังกล่าวอาจเป็นการปรับปรุงสร้างสรรค์ หรือทำอะไรมิที่ผิดแผกไปจากเดิม อย่างไรก็ตามก็ดีพฤติกรรมที่ได้กล่าวมาไม่ได้ดำเนินไปโดยปราศจากเป้าหมายตรงกันข้ามพฤติกรรมที่เกิดพลังผลักดันในใจนั้น มุ่งให้บรรลุเป้าหมายส่วนตัวของแต่ละคน ซึ่งคนสามารถทำอะไรด้วยการใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้ถึงร้อยละ 20-30 เท่านั้น แต่คนเหล่านั้นจะใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้ถึงร้อยละ 80-90 เพื่อทำงานให้หน่วยงาน ถ้าได้รับแรงจูงใจที่ถูกทาง (สุเมธ เดียววิเศษ, 2557, หน้า 5) ถึงแม้ว่าการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรจะได้รับการคัดสรรอย่างดีแล้วก็ตาม ก็ไม่ได้หมายความว่าบุคคลนั้นจะทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กร คนจะทำงานเมื่อต้องการทำงานหรือมีสิ่งจูงใจให้ทำไม่ว่าจะเป็นพนักงานระดับล่างหรือระดับสูงก็ตาม ก็ต้องได้รับแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นที่เหมาะสม (จิรพันธ์ เครือสาร และอำพร ไตรภัก, 2548, หน้า 14) เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลทำ

พฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง (สมใจ ลักษณ์, 2546, หน้า 63) ดังที่ Alderfer (1972) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมาจากความต้องการ 3 ประเภท ได้แก่ ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) ความต้องการสัมพันธ (Relatedness needs) และความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อร่วมงานในองค์การของตนเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานาน ตลอดจนต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์การ และนำพาองค์การให้พัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (ชูชาติ โขติเสน, 2551, หน้า 2)

การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ เจตคติ ค่านิยมและแรงจูงใจที่ต่างกัน โดยมีสาเหตุมาจากความแตกต่างของบุคลากรในหน่วยงานและการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีทั้งทางบวกและทางลบ (Guest, 1979, p. 142) กล่าวคือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีก็จะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ู้สึกรักและผูกพันกับองค์การและทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงานงานที่ทำก็จะไม่มีประสิทธิภาพ ทำเพื่อให้งานสำเร็จแต่ไม่ได้คิดถึงผลงานว่าเป็นสิ่งที่ดีหรือเหมาะสมกับองค์การของคนหรือไม่ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระยะเวลาในการทำงานถ้าไม่ปรับปรุงแก้ไขต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตาม การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด โดยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 2 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนสอยดาววิทยา และโรงเรียนทุ่งขนานวิทยา จังหวัดจันทบุรี ข้อมูลปีการศึกษา 2559 มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมดจำนวน 120 คน เป็นอำเภอหนึ่งที่โรงเรียนประสบปัญหาในเรื่องการย้ายของครูอยู่เสมอ ทำให้เกิดการขาดแคลนครูและเกิดปัญหาในการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2559)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 17 ทั้งนี้เพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงการบริหารบุคคลของฝ่ายบริหารและผู้เกี่ยวข้องซึ่งจะไม่มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและก่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่โรงเรียนยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

คำถามในการวิจัย

1. การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 อยู่ในระดับใด
3. การใช้อำนาจการบริหารงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

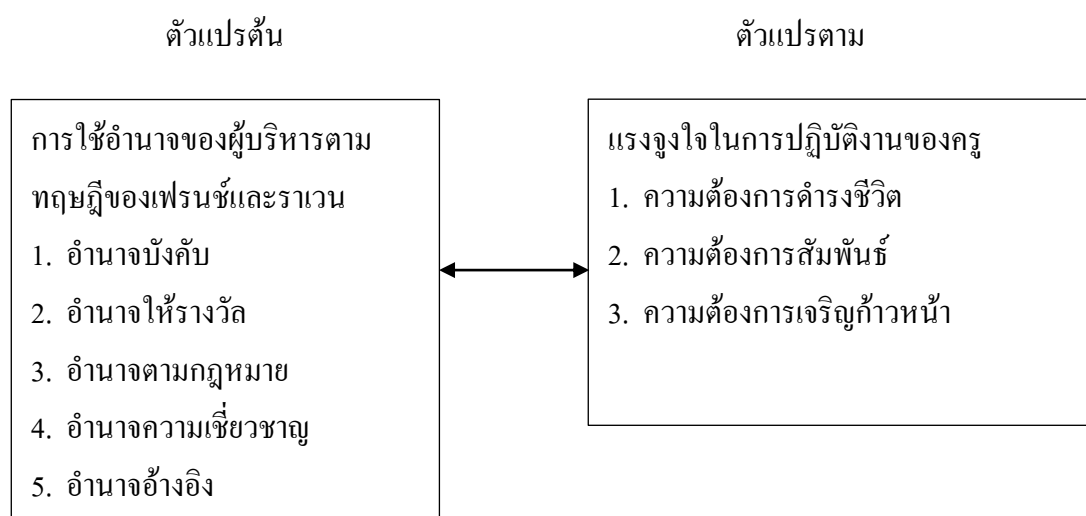
กรอบแนวคิดในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดการใช้อำนาจของ French and Raven (1959, pp. 259-270) ซึ่งเสนอไว้ 5 ด้าน ได้แก่

1. อำนาจบังคับ (Coercive power)
2. อำนาจรางวัล (Reward power)
3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power)
4. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power)
5. อำนาจอ้างอิง (Referent power)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดและแรงจูงใจ ERG (Existence-relatedness-growth theory) ของ Alderfer (1972) ซึ่งได้แบ่งกลุ่มความต้องการแบบมาสโลว์ออกเป็น 3 กลุ่มด้วยกัน ได้แก่

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) หรือ E
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness need) หรือ R
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) หรือ G

โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ดังกรอบความคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

1. ผู้บริหารโรงเรียนจะได้ทราบและหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารงานและเสริมสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการบริหารเกี่ยวกับการใช้อำนาจและแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

1.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดพื้นฐานการใช้อำนาจของ France and Raven (1960, pp. 259-270) ซึ่งเสนอไว้ 5 ด้าน ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

- 1.1.1 อำนาจบังคับ (Coercive power)
- 1.1.2 อำนาจรางวัล (Reward power)
- 1.1.3 อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power)
- 1.1.4 อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power)
- 1.1.5 อำนาจอ้างอิง (Referent power)

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยได้อาศัยแรงจูงใจในการทำงานของครูตามแนวคิดและแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer (1972) ซึ่งได้แบ่งกลุ่มความต้องการแบบมาสโลว์ออกเป็น 3 กลุ่มด้วยกัน ได้แก่

- 1.2.1 ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) หรือ E
- 1.2.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness need) หรือ R
- 1.2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) หรือ G

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 2 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 120 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในปีการศึกษา 2559 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารตามทฤษฎีของเฟรนช์และราเวน

3.1.1.1 อำนาจบังคับ

3.1.1.2 อำนาจให้รางวัล

3.1.1.3 อำนาจตามกฎหมาย

3.1.1.4 อำนาจความเชี่ยวชาญ

3.1.1.5 อำนาจอ้างอิง

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

3.1.2.1 ความต้องการดำรงชีวิต

3.1.2.2 ความต้องการความสัมพันธ์

3.1.2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหาร

สถานศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการใช้อำนาจรูปแบบต่าง ๆ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาตามที่ผู้บริหารต้องการ ไม่ว่าจะด้วยความสมัครใจหรือไม่ก็ตาม ตามรูปแบบการใช้อำนาจของ French and Raven (1960, pp. 259-270) 5 ด้าน ดังนี้

1.1 อำนาจบังคับ (Coercive power) หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารใช้ในการควบคุมให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษหากงานไม่ประสบความสำเร็จ เช่น การใช้มาตรการลงโทษตามกฎระเบียบ การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ การกำกับติดตามความก้าวหน้า การกำหนดระยะเวลาในการทำงาน การบังคับข่มขู่ การโยกย้ายสับเปลี่ยนภาระงาน เป็นต้น

1.2 อำนาจให้รางวัล (Reward power) หมายถึง การให้อำนาจที่ให้ประโยชน์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในทางบวกเพื่อเสริมแรงให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานหรือด้วยสิ่งของผลตอบแทน ความดีความชอบ เช่น การพิจารณาเลื่อนระดับขั้นเงินเดือน พิจารณารางวัลผลตอบแทน ค่ายกย่องชมเชย

1.3 อำนาจตามกฎหมาย (Legitimated power) หมายถึง การใช้อำนาจตามสิทธิหน้าที่ที่ได้รับอย่างเป็นทางการที่องค์กรมอบให้กับผู้ดำรงตำแหน่งในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ

1.4 อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) หมายถึง การใช้อำนาจที่เกิดจากตัวเอง ผู้บริหารเองใช้ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญเฉพาะด้านในงาน หรือวิชาการสาขานั้น ๆ ที่ทำให้ผู้อื่นยอมรับให้ความเชื่อถือและปฏิบัติตามในความรู้ความสามารถนั้น

1.5 อำนาจอ้างอิง (Referent power) หมายถึง การใช้อำนาจที่อ้างอิงบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่กลุ่มเป้าหมายยอมรับ เพื่อให้เกิดความเชื่อถือหรือยอมรับตามมาด้วย

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความต้องการ ความปรารถนาหรือความอยากที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครู เนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบแทน เพื่อตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติ ทั้งที่เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

2.1 ความต้องการดำรงอยู่ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองสิ่งที่จำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจ

2.2 ความต้องการด้านสัมพันธภาพ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ซึ่งเกิดจากสัมพันธภาพระหว่างเพื่อร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การได้รับการยกย่องและการได้รับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ซึ่งเกิดจากการได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ในงานและได้รับความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ได้แก่ ความคิดริเริ่มบุกเบิกความรู้ความสามารถที่สามารถนำมาพัฒนาศักยภาพตน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงานและลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ประจำปีการศึกษา 2559

4. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานการสอนในตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

5. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่ทำการสอนในระดับมัธยมศึกษาทั้งตอนต้นและตอนปลาย

6. อำเภอสอยดาว หมายถึง อำเภอในจังหวัดจันทบุรี แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 5 ตำบล ได้แก่ ตำบลปะตง ตำบลทุ่งขนาน ตำบลทับช้าง ตำบลทรายขาว และตำบลสะตอน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อ ดังนี้

1. สภาพของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. อำนาจในองค์การ
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
5. ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์
6. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 9 ถนนศรียานุสรณ์ ตำบลวัดใหม่ อำเภอมือเมือง จังหวัดจันทบุรี รหัสไปรษณีย์ 22000 โทรศัพท์: 039-314402-3 โทรสาร: 039-314402 ต่อ 20 เว็บไซต์ [http:// www.sesa17.go.th](http://www.sesa17.go.th) เป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2553 โดยกำหนดให้มีหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราด มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 39 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี 23 โรงเรียน จังหวัดตราด 16 โรงเรียน มีนักเรียน จำนวน 27,243 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,472 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2559, หน้า 1-25)

โรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งหมด 2 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียน สอยดาววิทยา 2) โรงเรียนทุ่งขนานวิทยา

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพโดยใช้ เทคโนโลยีและการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ขยายโอกาสทางการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนบน ความเป็นไทย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชากร วัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี สู่ประชาคม อาเซียน
3. ส่งเสริมความเป็นไทยและการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

ค่านิยม (Values)

“เป็นองค์กรคุณภาพบนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่อาเซียน”

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาสู่ประชาคม อาเซียน และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนมีความเป็นไทยและดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจ พอเพียง
3. ประชากร วัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
4. การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริม ความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ (Raising the bar)

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Moral and wthics)

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงและลดความเหลื่อมล้ำ ผู้เรียนได้รับใน โอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (Filling the gap)

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรม

การเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ (Teacher enhancement)

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการบริหารการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา (Good governance)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสานส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับดูแลติดตามและประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสานส่งเสริมสนับสนุน วิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อันเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่ได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอันตามที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 ระดับ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
2. การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

โดยมีภารกิจหลักในการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย ให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารการวิจัยพัฒนาและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กร หน่วยงาน เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามหลักสูตร มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองสู่สากล มีพื้นฐานในการประกอบวิชาชีพ และเตรียมความพร้อมในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา

อำนาจในองค์กร

อำนาจที่เกิดขึ้นในองค์กร สามารถเป็นเครื่องบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้ นักปรัชญาและนักวิชาการได้พยายามอธิบายว่า ทำไมคนเดียวจึงสามารถควบคุมกลุ่มคนหรือบุคคลอื่นได้ คำตอบที่ได้รับคือ “อำนาจ” หรือ “Power” (Stogdill, 1974, p. 275) ซึ่งอำนาจในที่นี้หมายถึง อำนาจทางสังคม นั่นก็คือ อำนาจเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมและมีอยู่ในความสัมพันธ์ทางสังคมทุกชนิด นอกจากนี้พลังอำนาจไม่ว่าจะเป็นไปในลักษณะใดก็ตามยังมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่และการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในสังคมอยู่ตลอดเวลา อำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานในองค์กรย่อมเกี่ยวข้องกับคนเป็นจำนวนมาก ผู้นำองค์กรจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้ผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแมคคลีแลนด์ (McClelland, 1961, p. 263) ว่าบุคคลที่จะทำงานได้ทั้งหมดขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ แต่ต้องบริหารเพื่อให้อื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจ ฉะนั้นอำนาจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำ ส่วนการใช้อำนาจอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำแต่ละคน

ความหมายของอำนาจ (Power)

ได้มีผู้รู้ให้คำนิยามไว้หลาย ๆ ทางด้วยกันดังนี้

Weber (1947, p. 152) ให้ความหมายของอำนาจ (Power) คือ ความเป็นไปได้ที่บุคคลคนหนึ่งซึ่งมีตำแหน่งในสายงานต้องการจะให้บุคคลอื่น ๆ ปฏิบัติตามโดยปราศจากการต่อต้าน

French and Raven (1960, p. 259) กล่าวถึงอำนาจว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทศนคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยมและอื่น ๆ

Lukes (1980, pp. 27-28) ได้ให้ความหมายของอำนาจคือ การที่บุคคลหนึ่งทำการตัดสินใจบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุเป้าหมายของส่วนรวม

Flippo (1970, p. 415) ได้ให้ความหมายของอำนาจว่า อำนาจคือ พลังใด ๆ ที่มีผลทำให้เกิดพฤติกรรมบางอย่างขึ้น หากปราศจากพลังงานนั้น ๆ แล้วพฤติกรรมนั้น ๆ จะไม่เกิดขึ้น

Knezevich (1984, pp. 31-32) ให้แนวคิดว่า อำนาจ หมายถึง การเป็นเจ้าของหรือผู้ครอบครองทรัพยากรทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรทางกายภาพ บุคคล เศรษฐกิจ สังคม หรือทางจิตวิทยาซึ่งบุคคลอื่นอยากจะได้ ดังนั้นบุคคลที่เป็นเจ้าของทรัพยากรจึงเป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือคนอื่น ๆ เหล่านั้น

Robbins (1983, pp. 152-153) ได้ให้ความหมายของอำนาจว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของผู้กระทำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ถูกระทำหรือบุคคลเป้าหมายให้กระทำบางสิ่งบางอย่างโดยที่ผู้กระทำนั้นไม่ต้องทำด้วยตนเอง อำนาจเป็น 1) ศักยภาพในตัวบุคคล 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแสดงออกในรูปของอิทธิพลจากผู้ที่มีอำนาจต่อผู้อยู่ใต้อำนาจหรือผู้ยอมตามอำนาจ 3) การใช้อำนาจมีผลทำให้ผู้ใต้อำนาจแสดงพฤติกรรมด้วยความสำนึกรับผิดชอบตามที่มีอำนาจตั้งใจไม่ว่าจะเป็นการใช้อำนาจโดยตรงหรือทางอ้อม

Yukl (1998, p. 18) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของเฟรนช์ และราเวนแล้วนิยามว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการชักจูงบุคคล หรือกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนแปลงเจตคติ หรือพฤติกรรมในทิศทางที่ตนต้องการ

จากความหมายของอำนาจดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า อำนาจเป็นความสามารถในการแสดงออกถึงศักยภาพของบุคคลหนึ่งที่จะชักจูงหรือมีอิทธิพล ทำให้เกิดพฤติกรรมบางอย่างกับบุคคลอื่นเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มคนอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความคิด ทัศนคติ เป้าหมาย ความต้องการ และค่านิยมของบุคคลอื่น ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งตามที่ต้องการการใช้อำนาจอาจจะใช้กับบุคคลเป้าหมายโดยตรงหรือทางอ้อมก็ได้

แหล่งที่มาของอำนาจ

นักการศึกษากล่าวถึงที่มาและฐานอำนาจว่า ทั้งแหล่งที่มา และฐานอำนาจต่างก็เป็นตัวการก่อให้เกิดอำนาจ แต่มีวิธีการที่แตกต่างกันไป กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การที่มีอำนาจเหนือบุคคลใดบุคคลหนึ่งก็ตาม มีแหล่งที่มาและรากฐานจากสิ่งต่าง ๆ กันแหล่งที่มาและฐานอำนาจ (Source and bases of power) เดิมนั้นทั้งสองคำมีความหมายใกล้เคียงกันมาก หากแต่การแยกแยะในเรื่องของความหมาย ในบางครั้งจะมีผู้ใช้ในความหมายเดียวกัน ปัจจุบันใช้ทั้งสองคำในความหมายแตกต่างกันไป แต่บุคคลโดยทั่วไปมักจะสับสนว่าทั้งสองคำนี้มีความหมาย และเป็นสิ่งเดียวกัน

French and Raven (1960, p. 141) ได้ให้ความหมายของแหล่งที่มาและฐานของอำนาจ หมายถึง แหล่งที่ทำให้เกิดอำนาจ ต่อมา Bachrach and Lawyer (1980, p. 34) ได้ให้ความหมายของ คำทั้งสองต่างออกไป กล่าวคือ แหล่งที่มาของอำนาจ หมายถึง การกระทำของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ไปควบคุม หรือสามารถจะใช้สิ่งนั้นไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนอื่นได้ สามปีต่อมา Robbin (1983, p. 132) ได้ให้ความหมายของแหล่งที่มาพลังอำนาจ หมายถึง วิธีที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลเข้ามาควบคุมฐานอำนาจหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าแหล่งที่มาของพลังอำนาจ หมายถึงวิธีการที่จำใช้พลังอำนาจมาจากที่ใด ส่วนฐานอำนาจ หมายถึง การนำอำนาจจากแหล่งที่มาไปใช้ในเรื่องใด

Hoy and Miskel (2001, pp. 225-226) ได้สรุปผลจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับ แหล่งอำนาจ 5 แหล่ง

1. อำนาจอ้างอิง (Referent power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับจากการอ้างอิงบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด เพื่อให้คนอื่นเกิดความเชื่อถือหรือยอมรับตามด้วย
2. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับจากความรู้ความสามารถของผู้นำ ที่มีความเชี่ยวชาญในงานหรือวิชาการสาขาเฉพาะ นั้น ๆ ความสำเร็จของการใช้อำนาจเชี่ยวชาญจะมีเกิดขึ้นเมื่อผู้นำได้แสดงให้เห็น ความเชี่ยวชาญและประโยชน์ของความเชี่ยวชาญของผู้นำอยู่เสมอ
3. อำนาจกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมปฏิบัติตาม เนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่งและจะต้องยอมปฏิบัติตาม ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อำนาจตามกฎหมายมักจะติดมากับการดำรงตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการ
4. อำนาจให้รางวัล (Reward power) เป็นอำนาจผู้นำทุกองค์การนิยมใช้มากที่สุดในการให้ลูกน้องปฏิบัติตามเป็นการยอมทำตามเนื่องจากต้องได้รับผลตอบแทนหรือความดีความชอบ อำนาจให้รางวัลจะเกิดได้สูงมากถ้าการร้องขอนั้นมีทางเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และรางวัลมีคุณค่าพอสำหรับแรงจูงใจ
5. อำนาจบังคับ (Coercive power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมรับหรือทำตามเพื่อพยายามหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษจากผู้ใช้อำนาจ

Kimbrough and Nunnery (1983, p. 462) ที่ตั้งข้อสังเกตว่า ผู้มีอำนาจนั้น มักจะเป็นบุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี เป็นผู้มีความสามารถพิเศษ มีความรู้ดี มีตำแหน่งหน้าที่ราชการเป็น ผู้ควบคุมหรือบังคับบัญชาคน เป็นผู้ว่าเชื่อถือ มีความสามารถในการเป็นผู้นำปรากฏต่อสื่อมวลชน ได้ง่าย มีฐานะทางสังคมดี มีความเป็นผู้นำในกลุ่มที่ไม่เป็นทางการเป็นผู้ชำนาญการควบคุมเสียง เลือกตั้งได้ มีความรู้เรื่องระบบการเมือง

ในสังคมไทยมีการศึกษาเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจหลายหน่วยงาน ซึ่งอรุณ รักธรรม (2540, หน้า 56-57) ได้รวบรวมแหล่งอำนาจไว้หลายแหล่งดังต่อไปนี้

1. หน้าที่ปฏิบัติ หน้าที่ปฏิบัติย่อมแสดงถึงการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น หน้าที่ที่ปฏิบัติ นั้นเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมให้บุคคลมีอำนาจด้วย
2. จำนวนสมาชิกที่ทำงานด้วยอำนาจนั้น ย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับจำนวนสมาชิก หรือเรา เรียกว่า “บริวาร” มากน้อยที่ร่วมทำงานอยู่ด้วยกัน
3. คบค้าสมาคมกับบุคคลประเภทใด การคบค้าสมาคม หรือการคบเพื่อนกับบุคคลที่มี อำนาจ เราจะมีอำนาจชนิดนั้น ๆ ไปด้วยในบางครั้งซึ่งแล้วแต่ชนิดขององค์การ งานหรือสิ่งที่ เรากำลังติดต่อสัมพันธ์ด้วยเป็นกรณี ๆ ไป ซึ่งย่อมต้องมีอำนาจมากน้อย ตามสมาคมนั้น ๆ บุคคล นั้น ๆ และเรื่องต่าง ๆ ตามที่พิจารณาด้วย
4. บุคลิกลักษณะ บุคลิกลักษณะของบุคคลแต่ละคนมีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะผู้ที่ เป็น นักปกครอง นักบริหาร หัวหน้าหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งหรือผู้ที่หวังจะก้าวหน้าในตำแหน่ง การบริหารงาน ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีถือว่าเป็นผู้ได้เปรียบหรือกำไรในระยะแรก จะเป็นผู้ที่นำ เคารพนับถือ นำเคารพ นำเลื่อมใสต่อบุคคลที่พบเห็น โดยมิต้องมีการพุดจาสนทนาแต่ ประการใด
5. มนุษย์สัมพันธ์ มนุษย์ต่อมนุษย์มีความสัมพันธ์กัน เป็นปัจจัยแรกที่ติดต่อกัน เป็นเรื่อง ของคนต่อคน มนุษย์สัมพันธ์นับเป็น “อำนาจภายใน” หรือ “สิทธิอำนาจ” ซึ่งเป็นสมบัติส่วนตัวของ บุคคลนั้นตลอดไปไม่รู้ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด หรือทำหน้าที่เป็นประชาชนธรรมดาหรือกล่าวอีก นัยหนึ่งก็คือ “การชนะจิตใจคน” ได้ต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งในทัศนคติของมนุษยสัมพันธ์ ย่อมเปรียบเสมือน “อำนาจ” นั่นเอง
6. ชนิดของการใช้ บางครั้งอำนาจได้มาจากของที่ใช้ และอาจรวมถึงฐานะทางเศรษฐกิจ สัตว์ลักษณะของฐานะหรือตำแหน่งทางสังคม อาจพิจารณาได้ดังนี้ ตำแหน่งงาน เงินเดือน เสื้อผ้าที่ ใส่ ขนาดหรือหน่วยงาน รวมทั้งขนาดและที่ตั้งของโต๊ะทำงาน ที่สำหรับจอดรถ ชนิดของรถ เลขานุการ มีห้องส่วนตัวหรือไม่ เครื่องเฟอร์นิเจอร์ต่าง ๆ เช่น พรม รูปภาพต่าง ๆ โต๊ะ ฯลฯ รวมทั้ง บ้านที่อยู่อาศัยซึ่งการใช้ของดีมีราคาแพงกว่าย่อมมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นที่ใช้ของราคาถูก
7. การควบคุมทรัพยากร รวมตลอดจนการควบคุมข้อมูลวัสดุต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงาน และทรัพยากรอื่น ๆ การควบคุมทรัพยากรย่อม หมายถึง การมีอำนาจ หรือคนที่มีทรัพยากรสมบัติมาก ที่ดินหลายร้อยไร่ รถยนต์หลายคัน ย่อมเป็นที่มาของบริวารและอำนาจ
8. ประเพณี ผู้ที่อยู่ใต้อำนาจยอมรับนับถือผู้มีอำนาจในลักษณะของตัวบุคคล ซึ่งได้ อำนาจหรือตำแหน่งนั้น ๆ มาตามระเบียบประเพณีมากกว่าการยอมรับนับถือเพราะกฎเกณฑ์

นอกนั้นยังรวมถึงระบบอาวุโส ระยะเวลาที่อยู่ขึ้นมา คนไทยถูกอบรมสั่งสอนให้มีความเคารพ เชื้อพียง และยำเกรงผู้อาวุโสเสมอมาอย่างที่ปฏิบัติได้ เช่น ลูกเชื่อฟังพ่อแม่ น้องเชื่อฟังพี่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นอำนาจอย่างหนึ่งในทางประเพณีนิยม

9. ความยุติธรรม หรือไม่ยุติธรรม เป็นการยึดมั่นในคุณธรรม มีความยุติธรรม และให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน ความเป็นผู้มีน้ำใจ มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเมตตา กรุณา

รสสุคนธ์ พหลเทพ (2546, หน้า 103-105) กล่าวว่า แหล่งที่มาของอำนาจมาจาก
ดังต่อไปนี้

1. อำนาจมาจากฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม สังคมไทยยอมรับผู้มีฐานะหรือมีเงินเป็นอันมาก เงินหรือทรัพย์สินสมบัติจะทำฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม สังคมไทยยอมรับผู้มีฐานะทางสังคมจะตามมา ผู้บริหารหากมีฐานะดีมักจะทำให้การบริหารเป็นไปด้วยความราบรื่นไม่เคียดแค้น เนื่องจากภาษีสังคมแพงกว่าคนธรรมดา อำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับคนแต่งกายดี มีรถส่วนตัวใช้ ร่ำรวย มีบ้านหลังใหญ่ ครอบครัวยุติมีสุข

2. อำนาจที่เกิดจากความจริงใจ ความจริงใจช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดี เกิดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งจะดูได้จาก การเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์ การร่วมทุกข์ ร่วมสุข ความจริงใจจะช่วยยึดเหนี่ยวน้ำใจคนได้

3. อำนาจเกิดจากการยึดมั่นในหลักศาสนา หรือความมีคุณธรรม ศาสนาพุทธได้หยั่งรากลึกลงในหัวใจคนไทยมาเป็นระยะเวลานาน ผู้ที่ปฏิบัติตนอยู่ภายใต้คำสอนของพระพุทธศาสนา ก็เท่ากับว่ากำหัวใจคนไว้ได้

4. อำนาจจากขนบธรรมเนียมประเพณีและค่านิยมในสังคมนั้น ๆ สังคมไทยเป็นสังคมที่มีประวัติอันยาวนาน ย่อมมีการยึดถือแนวทางปฏิบัติสืบทอดกันมา การปฏิบัติตนผิดจากขนบธรรมเนียม สังคมจะลงความเห็นว่าผิด และยิ่งสังคมไทยค่อนข้างจะเป็นสังคมที่จัดอยู่ในพวกอนุรักษนิยม อำนาจจากการยึดถือขนบธรรมเนียมประเพณี จึงมีความหมายมากขึ้น และเนื่องจากสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป ค่านิยมต่าง ๆ จึงแปรเปลี่ยนเวียนเข้ามาในแต่ละสภาพการณ์ การกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยมของคนส่วนใหญ่ย่อมเป็นการตัดปัญหาทั้งปวง

5. อำนาจการเมืองในองค์กร มีการใช้อำนาจทางการเมืองทั้งอำนาจการเมืองภายนอกและอำนาจการเมืองภายในองค์กร คือ ทำอย่างไรตนจึงจะก้าวหน้าเลขหน้าคนอื่น ๆ ในองค์กร แต่อีกลักษณะหนึ่ง คือ การทำอย่างไรจะได้อำนาจนั้นขึ้นมา เช่น การชักบันไดหนี การปิดแข่งปิดขา

6. อำนาจการรู้สถานการณ์ และการปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ทุกครั้งที่ใช้ อำนาจ ไม่ว่าจะเป็นอำนาจประเภทใด จึงจำเป็นต้องเข้าใจสถานการณ์เป็นคู่มือประกอบด้วยเสมอ

เทคนิคการใช้อำนาจให้เข้ากับสถานการณ์ ช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่ออำนาจที่ใช้การใช้อำนาจ โดยไม่ดูสถานการณ์ หากนักที่จะถึงวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจโดยยึดความเห็นส่วนตัว ค่านิยม หรือหลักตายตัวมีแต่จะก่อให้เกิดความผิดพลาดง่าย

7. อำนาจเกิดจากการรับรู้ปัญหาล่วงหน้า โดยการทำนายอย่างมีระบบระเบียบในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การตัดสินใจ โดยใช้หลักเกณฑ์หรือสูตรสำเร็จเก่าไม่ได้ผลต่อไป การแก้ปัญหาจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัญหา ที่จำเป็นต้องวิเคราะห์ปัญหาที่ละปัญหาสุดแล้วแต่ว่าปัญหานั้นจะเกิดขึ้นเมื่อไร เวลาใด องค์กรประกอบของกาลเวลา และสถานที่มีความสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณา แต่เนื่องจากการแก้ปัญหาไปตามสถานการณ์อย่างกะทันหันย่อมไม่รอบคอบผิดพลาดง่าย จึงจำเป็นต้องมีการทำนายว่าปัญหาจะเกิดขึ้นอย่างไร ที่ใดบ้าง แม้การทำนายว่าจะเกิดอย่างไร เวลาใด ทำนายไม่ได้ แต่อย่างน้อยก็ช่วยให้มองเหตุการณ์ในอนาคตได้บ้าง

สรุปได้ว่า แหล่งของอำนาจ เกิดจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เป็นวิถีทางที่ผู้นำสามารถใช้อำนาจที่พวกเขามีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้อำนาจตามตำแหน่ง และอำนาจส่วนบุคคล อันประกอบด้วยอำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง

ฐานของอำนาจ

อำนาจมีความสัมพันธ์กับการบริหารองค์การ ซึ่งเป็นสถาบันที่มีความลับซับซ้อน ในส่วนที่สมาชิกของสถาบันแสดงความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ถูกมองอำนาจ โดยผู้บริหาร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเด็นต่าง ๆ 3 ประการ คือ

1. ลักษณะอำนาจนั้น
2. จำนวนบุคคลที่สถานภาพบ่งบอกอำนาจหน้าที่ที่จะใช้อำนาจ
3. ฐานอำนาจที่สามารถเต็มใจที่ตอบสนองได้

ฐานหรือแหล่งที่เกิดของอำนาจที่เป็นที่รู้จักและนำไปใช้อย่างแพร่หลาย คือ ฐานอำนาจของ French and Raven (1960, pp. 150-167) ได้เสนอฐานหรือแหล่งที่เกิดอำนาจไว้ 5 ฐาน คือ

1. อำนาจการให้รางวัล หรือ อำนาจตอบแทน (Reward power) เป็นอำนาจหนึ่งที่เกิดจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจะให้รางวัลตอบแทนบุคคลอื่น ให้แก่บุคลากรในความรับผิดชอบที่ให้ความร่วมมือช่วยกันปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และเชื่อว่าการยอมรับปฏิบัติตามนำไปสู่การให้รางวัลด้วยวิธีการขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการยกย่องสรรเสริญ

2. อำนาจการบังคับ หรืออำนาจให้คุกให้โทษ (Coercive power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ได้บังคับบัญชาเชื่อว่าจะได้รับโทษถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการ ความศักดิ์สิทธิ์ของ

อำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับคนที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าจะได้จากการไม่ยอมทำตามนั้นสูงกว่าผลเสียที่เกิดจากการยอมทำ สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษตามกฎหมาย หรือระเบียบวินัย เช่น การว่ากล่าวตักเตือน ภาคทัณฑ์ หรือไล่ออก

3. อำนาจตามกฎหมาย หรืออำนาจชอบธรรม (Legitimate power) เกิดจากอำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจากการมีกฎหมายรองรับในตำแหน่งของผู้บริหารหรือการมีกฎหมายรองรับการกระทำและปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อว่าผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมายที่สามารถกำหนดพฤติกรรมใดได้บ้างและผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมายอย่างเต็มที่ในการใช้อำนาจประเภทนี้ ทั้งนี้ต้องไม่ขัดกับกฎระเบียบข้อกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม และวัฒนธรรม

4. อำนาจบารมี (Reference power) เกิดจากลักษณะพิเศษของผู้บริหาร เป็นอำนาจที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเอาแบบอย่างพฤติกรรมผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิง หรืออำนาจบารมีสูงจะเป็นที่รักใคร่นับถือบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากบุคลิกลักษณะการชอบพอ การนับถือ ยกย่องซึ่งเป็นอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

5. อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert power) เกิดจากผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญทักษะและความรู้ จะได้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับการยอมรับนับถือ สิ่งเหล่านี้ทำให้มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมกระทำตาม เพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถเหนือตน

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

1. ฐานอำนาจที่เป็นกฎหมาย (Legitimacy) ข้อบังคับ หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดพลังอำนาจให้แก่ตำแหน่งงานนั้น ๆ เป็นพลังอำนาจที่จะออกคำสั่งและทำให้เกิดการเชื่อฟัง

2. ฐานอำนาจตามตำแหน่ง (Position) ในแต่ละองค์การย่อมมีการแบ่งสายการทำงาน และการบังคับบัญชา (Hierarchy) ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทราบได้ทันทีว่าขึ้นตรงต่อใคร และใครมีพลังอำนาจในการให้รางวัลหรือลงโทษบุคคลที่อยู่ตำแหน่งที่สามารถจะคลบับนาคาลสิ่งปรารถนาของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จัดให้เป็นผู้ใช้พลังอำนาจในแง่บังคับด้วย

3. ฐานอำนาจอยู่ที่ตัวบุคคล (Person) เป็นลักษณะที่ตัวของตัวเอง อาจเป็นลักษณะที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นคนมีศีลธรรม คนอื่น ๆ จึงให้ความเคารพนับถือนับถือจัดเป็นพลังอำนาจที่มีเฉพาะเป็นบางคนเท่านั้น

4. ฐานอำนาจอยู่ที่ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล (Competence) ไม่จำกัดเฉพาะที่สายการบังคับบัญชาแต่อย่างใด เช่น ที่ปรึกษามีความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ

Sharp (1973, pp. 11-12) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจมาจกสิ่งต่อไปนี้

1. อำนาจหน้าที่ คือ สิทธิที่จะออกคำสั่ง หรือนำคนอื่น ๆ ให้ทำตาม โดยยอมรับอย่างไม่มีข้อโต้แย้ง ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นผู้มีอำนาจเหนือ หรืออำนาจหน้าที่เป็นที่มาอันสำคัญของอำนาจ

2. ความรู้ความสามารถ ผู้ที่มีความรู้ย่อมมีอำนาจเหนือผู้อื่น

3. ทรัพยากรทางวัตถุ หมายถึง การที่ผู้ปกครองสามารถคุมทรัพย์สินทรัพยากรธรรมชาติ เงิน ระบบเศรษฐกิจ การสื่อสาร การคมนาคม สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดขอบเขตของอำนาจถ้าผู้ปกครองสามารถควบคุมสิ่งเหล่านี้ได้มาก ก็จะมีขอบเขตของอำนาจกว้างขวางด้วย

4. ปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ทศนคติต่อผู้เหนืออุดมการณ์ อุดมคติ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีอำนาจ และคนอื่น ๆ

5. การลงโทษ เป็นที่มาอันสุดท้ายของอำนาจ คือ การลงโทษผู้ที่ต่อต้าน หรือมีความคิดเห็นขัดแย้งต่อผู้นำ การลงโทษเป็นการบังคับผู้ที่ไม่เชื่อฟังให้ยอมรับในอำนาจ อาจเป็นการลงโทษที่รุนแรงหรือไม่รุนแรงก็ได้ การศึกษาเรื่องฐานอำนาจ ในสมัยหลัง Raven and Kruglanski (1975, p. 177) ได้นำเสนอฐานอำนาจที่ 6 ซึ่งได้แก่ อำนาจข่าวสาร (Information power) ซึ่งอำนาจข่าวสารนี้เกิดจากผู้บริหารที่มีความรู้ข่าวสาร หรือรู้รายละเอียดข่าวสารที่มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อผู้ได้บังคับบัญชา เพราะผู้ได้บังคับบัญชาต้องการข่าวสารนี้หรือต้องการเรียนรู้สิ่งเหล่านี้สรุปได้ว่า อำนาจเป็นคุณสมบัติหรือทรัพยากรของบุคคลที่ครองครองอยู่ ซึ่งเกิดจากตำแหน่งกฎหมาย และความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งอำนาจจะเป็นตัวสร้างฐานสร้างอำนาจให้แก่ตนเอง โดยทั่วไปแล้วแหล่งอำนาจเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถก่อให้เกิดอำนาจขึ้นในตัวบุคคลได้ บุคคลจะได้รับการยอมรับนับถือ ก็ต่อเมื่อมีแหล่งอำนาจที่แข็งแกร่ง แม้มีอำนาจแต่ขาดการยอมรับ ก็ถือว่าผู้นั้น ไร้ซึ่งอำนาจ

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน

การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน บางครั้งอาจมาจากความเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ และตำแหน่งที่เป็นทางการในด้านการบังคับบัญชาโรงเรียน แต่ในบางครั้งความสามารถนี้ก็อาจมาจากแหล่งอื่น ๆ ด้วย อย่างไรก็ตามการใช้อำนาจหน้าที่กับการอำนาจก็ยังสับสนอยู่อำนาจหน้าที่ที่ถูกต้องตามกฎหมาย และขึ้นอยู่กับหน้าที่ที่ผู้บริหารดำรงตำแหน่งในโรงเรียนอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานและสิ่งจำเป็น สำหรับบุคคลที่ดำรงตำแหน่งในสายการบังคับบัญชาซึ่งตรงข้ามกับอำนาจที่อ้างอิงศักยภาพของแต่ละคนต่ออิทธิพลในการตัดสินใจอำนาจหน้าที่จึงเป็นส่วนหนึ่งของอำนาจ นั่นก็คือ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพล

ขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของอำนาจ นั่นก็คือ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอิทธิพลขึ้นกับตำแหน่งหน้าที่ตามกฎหมายของแต่ละบุคคลในการตัดสินใจ แต่นั่นมิใช่อำนาจหน้าที่ที่มีอิทธิพล (Robbins, 1983, p. 220)

ในการใช้อำนาจของผู้บริหารหากแบ่งตามลักษณะการใช้อำนาจ สามารถแบ่งออกได้ 2 แนวทาง ได้แก่ (McClelland, 1975, pp. 29-47)

1. การใช้อำนาจแบบครอบงำผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่อ่อนแอต้องพึ่งผู้นำอยู่เสมอ ผู้นำที่ใช้อำนาจแนวทางนี้จะประสบผลสำเร็จในการรักษาตำแหน่งของตนไว้ได้ แต่เมื่อใช้ไปนาน ๆ จะเกิดความเสียหายแก่องค์กร เนื่องจากบุคลากรของความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา มีความผูกพันกับตัวบุคคลมากกว่าอุดมการณ์ขององค์กร ถ้าผู้นำตาย หรือลาออกไปจากองค์กรจะเกิดวิกฤตการณ์ขึ้นในองค์กร

2. การใช้อำนาจแบบสร้างทักษะและความมั่นใจในตัวเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มแรงจูงใจภายใน สร้างความผูกพันกับองค์กรมากกว่าความผูกพันกับผู้นำ มีการมอบอำนาจในระดับที่เหมาะสม ให้ข้อมูลและข่าวสารที่ทันสมัยอย่างเปิดเผย เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้องค์การนั้นมีความเจริญก้าวหน้า

อำนาจในตัวบุคคลและอำนาจหน้าที่ เป็นสิ่งที่ยากที่จะแยกแยะออกจากกันในทางปฏิบัติ แต่จะมีความแตกต่างระหว่างคำทั้งสอง ซึ่งสามารถจะช่วยให้เข้าใจกันได้ก็คือ แหล่งที่เกิดการแสดงออกและผลของอำนาจ อำนาจหน้าที่ เป็นสิทธิในการแสดงออก หรือต้องการให้คนอื่น ๆ แสดงออกในพฤติกรรมที่เป็นประสงค์ของโรงเรียน ซึ่ง Weber (1947, p. 148) ให้คำจำกัดความว่า อำนาจหน้าที่ก็คือ ความยินยอมพร้อมใจของคน ซึ่งมีฐานมาจากความเชื่อว่าอำนาจหน้าที่เป็นเรื่องที่ถูกต้องตามกฎหมาย ในการที่จะให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งขึ้นมา หรือผู้บริหารโรงเรียนสามารถบังคับให้ผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือกับผู้นำ หรือผู้บริหารได้ Barnard (1979, p. 3 อ้างถึงใน สาลินี ศรีสง่า, 2542) ได้ให้ความเห็นว่า อำนาจหน้าที่จะเกี่ยวข้องกับตำแหน่งบุคคล และสิทธิในการบังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ๆ

ประเภทของอำนาจหน้าที่ผู้บริหารใช้ในโรงเรียน อำนาจมีความสำคัญต่อองค์กร และการใช้อำนาจ อาจก่อให้เกิดผลเสีย ผู้บริหารจึงควรตระหนัก ทำความเข้าใจ และบริหารในการใช้อำนาจให้ดีต่อไปนี้เป็นแนวทางที่ผู้บริหารใช้ความสามารถด้วยอำนาจในการบริหารงานคือ (ธงชัย สันติวงษ์, 2536, หน้า 100)

1. ความพยายามที่จะซื้อสัตย์จริงใจกับผู้อื่น มันเป็นธรรมชาติในการที่ดีต่ออีกคนหนึ่ง ผลที่ได้ก็คือ คนนั้นจะดีตอบด้วย
2. หลีกเลี่ยงการคืนรนต่อสู้เพื่ออำนาจโดยไม่จำเป็น โดยระบุนอย่างชัดเจนจนถึงเป้าหมาย

และอำนาจหน้าที่มากกว่าหน้าที่การงาน โครงสร้างเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อองค์การผู้ออกแบบโครงสร้าง จึงได้มาเกี่ยวข้องกับการควบคุมเรื่องอำนาจ

3. อธิบายต่อผู้อื่นว่าองค์การมีการประนีประนอมและมีข้อตกลงทางจิตวิทยาระหว่าง องค์การกับบุคคลถึงเรื่องที่ต้องการความคาดหวังและทัศนคติและสิ่งจำเป็นก็คือ การเจรจาต่อรอง

4. เข้าใจไว้ว่าไม่เพียงผู้บริหารระดับสูงเท่านั้นที่ต้องการอำนาจ

5. คำนึงถึงว่าองค์การได้รวมเอากลุ่มต่าง ๆ ที่มีความคาดหวังที่ต่างกันเข้าไว้ด้วยกัน การดิ้นรนซึ่งอำนาจ และความขัดแย้ง เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะเกิดขึ้น

ดังนั้น การบริหาร โรงเรียนนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องใช้อำนาจทางสังคมในการบริหาร เพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและงานนั้น ๆ ดำเนินไปด้วยดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ผู้บริหารก็ควรปริกษาวิธีการใช้อำนาจให้เข้าใจและใช้อย่างถูกต้อง

การแบ่งประเภทของอำนาจที่สำคัญเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและนำไปใช้กันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ การแบ่งประเภทของอำนาจตามแนวทฤษฎี French and Raven (1968, pp. 259-270) คือ 1) อำนาจการให้รางวัล 2) อำนาจการบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิง 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประเภทของอำนาจ French and Raven (1968, pp. 259-270)

แนวคิด ทฤษฎี	ประเภทของอำนาจ
เฟรนช์ และราเวน	1. อำนาจการให้รางวัล 2. อำนาจการบังคับ 3. อำนาจตามกฎหมาย 4. อำนาจอ้างอิง 5. อำนาจความเชี่ยวชาญ

อำนาจการให้รางวัล (Reward power)

อำนาจการให้รางวัลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าคุณสมบัติสามารถจะให้รางวัลแก่เขาได้ รางวัลในที่นี้อาจเป็นเงิน สิ่งของ โอกาส ความสะดวกในการทำงาน หรือคำชมเชยก็ได้ ประสิทธิภาพของรางวัลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลแต่ละคนด้วย หากสิ่งที่คุณสมบัติได้รับไม่สามารถสนองตอบความต้องการของเขาในขณะนั้นได้ ถือว่าเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพไม่สูง ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาให้รางวัลนั้นสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคลด้วย

ความแรงของอำนาจที่เกิดจากการใช้รางวัลนี้เพิ่มขึ้น นอกจากนั้นความแรงของอำนาจชนิดนี้ ยังขึ้นอยู่กับคนที่ผู้บังคับบัญชาทราบว่า ผู้บริหารจะจัดการรางวัลที่ต้องการมาให้ด้วยในระบบราชการของไทย การได้เงินเดือนขึ้น 2 ขั้น เป็นรางวัลที่มีประสิทธิภาพสูงมาก ดังนั้นผู้บริหารคนใดที่สามารถบันดาลสิ่งนี้ให้ผู้บังคับบัญชาได้ ก็จะมีอำนาจเหนือผู้บังคับบัญชาคนนั้นมากทีเดียว ขอบข่ายของอำนาจอันเกิดจากการให้รางวัลนี้จะครอบคลุมทุกพฤติกรรม หรือทุกสภาพทางจิตวิทยาของบุคคลที่บุคคลรับรู้ว่า ถ้ายอมทำตามหรือเปลี่ยนแปลงไปแล้วจะได้รับรางวัลที่ต้องการ เช่น ครูรับรู้งานมาทำงานเช้าครู แต่งกายดีและเหมาะสม แต่อาจไม่เปลี่ยนพฤติกรรม การเลิกงานก่อนเวลา การดื่มสุราทุกเย็น หรือไม่อาจเปลี่ยนความต้องการหรือความคิดของเขาได้ ทั้งนี้เพราะครูไม่รับรู้ หรือไม่ทราบว่าการเปลี่ยนแปลงสิ่งเหล่านี้ จะเป็นเงื่อนไขทำให้ได้รับรางวัล ส่วนความคงทนของผลที่เกิดจากอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับคนที่ผู้บังคับบัญชาทราบว่า ถ้าหากคงไว้ซึ่งพฤติกรรมหรือสิ่งเหล่านั้นต่อไปแล้ว จะได้รับรางวัลอีกในอนาคตพฤติกรรมนั้นอาจดับสูญไปได้ เว้นแต่เราจะยอมรับว่าพฤติกรรมที่เคยได้รับรางวัลนั้นเป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่าแม้ไม่ได้รับรางวัลเขา ก็จะรักษาไว้

Fisher (1984, p. 28) ได้กล่าวถึง อำนาจในรูปของการตอบแทนหรือการให้รางวัลซึ่งเป็นการใช้ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะทำให้ได้งานตามที่คาดหวังไว้ โดยให้ความดีความชอบเป็นรางวัลแก่ผู้ทำงาน

นอกจากนั้น Mulder, Render, Leendert and Japp (1986, pp. 556-567) ได้กล่าวว่า บุคคลปฏิบัติตามผู้บริหารด้วยความหวังว่าตนเองจะได้รับรางวัลทั้งที่เป็นวัตถุและทางจิตวิทยาหากมีการปฏิบัติตาม

นอกจากการให้รางวัลแล้ว การจูงใจก็เป็นวิธีการหนึ่งซึ่งช่วยทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Skinner (1968 อ้างถึงใน โควิน คลังแสง, 2536, หน้า 50) ได้ให้แนวคิดว่าการตัดแปลงพฤติกรรมเป็นเครื่องมือของการจูงใจอย่างหนึ่ง เชื่อว่าพฤติกรรมของคนเกิดขึ้นเนื่องจากมีสิ่งเร้าทางด้านบวก เช่น การให้สัญญาจะเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายที่ดีกว่าเดิม และกิติ ตยัคคานนท์ (2532, หน้า 122) ได้เสนอความคิดสอดคล้องกับสกินเนอร์ คือผู้บริหารต้องใช้เทคนิคการสร้างแรงจูงใจทางด้านบวก (Positive reinforcement) เช่น การชมเชย การยกย่องให้เกียรติ เป็นต้น การบริหารงานจึงประสบความสำเร็จมากกว่า

ส่วน Gilmer (1966, pp. 280-283) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (Opportunity for advancement) การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา สอดคล้องกับ

ลาวินี แสงสุริยันตร์ (2547, หน้า 3) กล่าวว่า ความพึงพอใจเกิดจากความรู้สึกที่ดี หรือเจตคติที่ดีต่อบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ เมื่อบุคคลอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญา เพื่อกระทำสิ่งนั้น ๆ

การสร้างอำนาจในการให้รางวัล วิธีการใช้อำนาจชนิดนี้ คือ การให้รางวัลแก่

ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติตามกฎหมายของหน่วยงาน หรือตามคำร้องของผู้นำ การยอมทำตามนั้นมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้ 1) การยอมทำตามต้องตรวจสอบได้ 2) คำสั่งนั้นต้องสามารถนำมาปฏิบัติได้

3) รางวัลที่ให้อาจต้องมีความสนใจ 4) ผู้นำต้องเป็นผู้ที่เชื่อถือได้ว่ามีอำนาจที่จะให้รางวัล และ

5) คำสั่งต้องเหมาะสมและถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ผลดีของการใช้อำนาจนี้ คือ 1) การให้รางวัลแก่คนใดคนหนึ่งจะมีผลให้เกิดเยี่ยงอย่างที่ดีแก่คนอื่น จะมีกำลังใจ มุมานะ ที่จะทำงานเพื่อจะได้รางวัลเช่นเดียวกัน 2) ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกสนิทสนมกับผู้นำ จะส่งผลให้บุคคลชื่นชมผู้ใช้อำนาจมากขึ้นและลดการต่อต้านลงและ 3) บุคคลที่มีความรู้ความสามารถจริง ๆ ก็จะเกิดความหวงในการทำงาน และพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มสติกำลังปัญญาความสามารถต่อไป

ผลเสียของการใช้อำนาจนี้ คือ 1) อาจทำให้เกิดความเข้าใจผิดและถูกกล่าวหาว่าเล่นพรรคเล่นพวก 2) การที่ผู้นำให้ความใกล้ชิดมากเกินไปย่อมกระทบกระเทือนต่อการใช้อำนาจ 3) การใช้อำนาจประเภทนี้จะมีผลระยะสั้น 4) อาจนำไปสู่สภาพความสัมพันธ์ที่ฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชาต้องคอยพึ่งพาฝ่ายบริหารตลอดเวลา ทำให้ไม่มีอิสระในการคิดการทำ และในขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาเองอาจรู้สึกถูกหลอกและไม่พอใจได้ในที่สุด 5) การชมเชยที่ไม่ถูกต้องเทศะ ไม่จริงใจ ใช้พร่ำเพรื่อจนเกินไป จะเป็นเหตุให้คำชมเชยนั้นไร้ค่า หมดความหมาย และ 6) อำนาจการให้รางวัลจะไม่สามารถจูงใจหากให้รางวัลทุกคนเท่ากันและเหมือนกัน

สรุปได้ว่า อำนาจการให้รางวัล หรือเรียกอีกอย่างว่าอำนาจให้คุณ เป็นอำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือกำลังใจ เช่น โอกาสการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ก้าวหน้า การให้เงิน สิ่งของ สวัสดิการในการทำงานรวมถึงยกย่องสรรเสริญ และชมเชย

อำนาจการบังคับ (Coercive power)

อำนาจการบังคับ เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่า จะได้รับโทษตามที่ผู้บริหารขู่ว่าถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการ ความศักดิ์สิทธิ์ของอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าโทษที่เขาจะได้รับจากการไม่ยอมทำตามนั้นสูงกว่าผลเสียที่เกิดจากยอมทำตามแค่ไหน ผู้บริหารสามารถทำให้เกิดผลในการบังคับคนงานได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เงื่อนไขเชิงปฏิบัติ หมายความว่า บุคคลมีอำนาจที่จะเป็นผู้ลงโทษ หรือให้การเสริมแรงที่ไม่พึงประสงค์ ส่วนทางความคาดหวังก็หมายความว่า อำนาจจะเกิดจากการที่อีกฝ่ายหนึ่งคาดว่าจะได้รับโทษ

ถ้าพวกเขาไม่ทำตามผู้ใช้อำนาจ เช่น ความกลัวกับการไม่ทำตามกฎข้อบังคับหรือนโยบายขององค์กร และความกลัวนี้เองที่ทำให้ทุกคนมาทำงานตรงเวลาและทุกครั้งที่เราผ่านมาตรฐานก็ดูว่ามีงานยุ่งมาก มีบ่อยครั้งที่ผู้บริหารใช้อำนาจจากการบังคับ โดยการไล่ออก

พิบูล คีพิจาณ์ (2548, หน้า 34-35) กล่าวว่า ผู้บริการควรใช้เมื่อไม่สามารถใช้อำนาจด้านอื่น ๆ ได้ เพราะครุฑการเชื่อฟัง ไม่ปฏิบัติตามตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าไม่ใช้อำนาจการบังคับจะทำให้โรงเรียนเกิดความเสียหาย ดังนั้นการลงโทษจึงเป็นวิธีสุดท้ายที่เลือกใช้เพื่อให้ครูรับรู้ว่าถ้าไม่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายสิ่งที่จะเกิดขึ้นจะร้ายแรงเพียงใด เช่น ถูกตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก

Mulder, Rendel, Leendert and Japp (1986, pp. 556-567) ได้กล่าวว่า บุคคลทุกคนเกรงกลัวการถูกลงโทษ หากไม่ปฏิบัติตาม

Fisher (1984, p. 28) ได้กล่าวถึง อำนาจในรูปการบังคับขู่เข็ญ เป็นการใช้อำนาจผลักดันบีบบังคับลงโทษ เพื่อให้เกิดการยินยอม ผู้บริหารที่ได้รับอำนาจหน้าที่ไม่เพียงพอที่จะพยายามใช้อำนาจบังคับ เพื่อให้ลุล่วงโดยเร็ว

จากพฤติกรรมหรือสภาพทางจิตวิทยาอื่น ๆ ของบุคคลที่เกิดการเปลี่ยนแปลง เพราะอำนาจจากการถูกข่มขู่บังคับนี้ จะคงอยู่ตราบเท่าที่บุคคลนั้นรับรู้ว่าเขาอยู่ในสายตาของผู้บริหารหรือผู้บริหารสามารถรู้ถึงพฤติกรรมของเขาได้

การสร้างอำนาจการบังคับและวิธีการใช้ คือ ผู้นำต้องพยายามหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจชนิดนี้นอกจากจำเป็นจริง ๆ เพราะการใช้อำนาจชนิดนี้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชาและทำให้ผู้นำสูญเสียอ้างอิง ถ้ามีการบังคับมาก ๆ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำตามด้วยความไม่เต็มใจ หยุตงานมาก และลาออกจากงาน แสดงความเป็นศัตรูและก้าวร้าว อำนาจบังคับจะใช้ได้ดีในกรณีที่ต้องรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด และกรณีที่มีการฝ่าฝืนกฎระเบียบอย่างจงใจ อันเป็นความเสียหายต่อองค์กรโดยรวม การใช้อำนาจบังคับที่มีการต่อต้านน้อย มีการปฏิบัติตามมากได้แก่ การใช้อำนาจปฏิฐาน (Positive discipline) ซึ่งมีหลักการดังต่อไปนี้ 1) แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบกฎระเบียบและทำในการฝ่าฝืน 2) เมื่อมีการกระทำความผิดต้องมีการดำเนินการทางวินัยทันที 3) มีการตักเตือนก่อนการลงโทษสำหรับความผิดเล็กน้อย 4) ต้องสืบสวนหาความจริง และสาเหตุของความผิดก่อนใช้วิธีการลงโทษ 5) ควรลงโทษด้วยความเยือกเย็นมีเหตุผล ไม่แสดงความเป็นศัตรู 6) การรักษาความเชื่อถือในการลงโทษไว้ เช่น ไม่ข่มขู่ว่าจะลงโทษที่เกิดอำนาจหน้าที่ของผู้นำ พูดยว่าจะลงโทษแล้วเปลี่ยนภายหลัง 7) การลงโทษต้องเป็นไปตามระเบียบ 8) การตักเตือนการลงโทษต้องทำเป็นส่วนตัว

ผลดีของการใช้อำนาจนี้ คือ 1) เมื่อบุคคลประพฤติตนไม่ถูกต้องตามระเบียบที่วางไว้ จะมีการลงโทษ เพื่อให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่นจะได้ไม่กล้าจะปฏิบัติเช่นนั้นอีก 2) การใช้อำนาจบังคับ จะส่งผลดีกับผู้ใต้บังคับซึ่งเป็นพวกกลุ่มต่อต้าน 3) เป็นการรักษามาตรฐานและการควบคุม การปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และ 4) การใช้อำนาจบังคับหรือการลงโทษที่เป็นไป ด้วยความชอบธรรมมากขึ้นเท่าใดก็จะลดความต่อต้านและลดความไม่ชื่นชมลงได้มากขึ้นเท่านั้น

ผลเสียของการใช้อำนาจนี้ คือ 1) ทำให้บุคคลเกิดความเคียดแค้น เจ็บปวดทางกาย 2) หวาดกลัว รู้สึกขายหน้าหรือสูญเสียความรัก 3) ทำให้มีผลงานที่เลวลง ความไม่พึงพอใจใน การทำงานและลาออกจากงาน และ 4) อำนาจบังคับนี้อาจเสียได้ถ้าผู้บริหารดีแต่ข่มขู่ไม่เคยลงโทษ จริง

โดยสรุป อำนาจการบังคับ คือ อำนาจที่ผู้บริหารต้องมีรูปแบบต่าง ๆ ที่จะสามารถทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามอันเนื่องจากกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัย และการข่มขู่บังคับให้ปฏิบัติ และหากไม่ปฏิบัติตามก็ต้องลงโทษทางวินัยตามอำนาจของผู้บริหารแล้วแต่กรณี คือ ตักเตือน ตัดเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก

อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power)

อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่า ผู้บริหารมีสิทธิ ตามกฎหมายหรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีของหน่วยงาน หรือสังคมที่จะกำหนดให้เขามี พฤติกรรมบ้าง เกือบจะกล่าวได้ว่าอำนาจตามกฎหมายเป็นสิ่งเดียวกับอำนาจหน้าที่ และจัดอยู่ใน กลุ่มเดียวกันหรือใกล้ชิดกับอำนาจการให้สิ่งที่เป็นคุณกับอำนาจ สิ่งตอบแทนเพราะว่าผู้ที่อยู่ใน ตำแหน่งตามกฎหมายยอมให้สิ่งที่เป็นคุณและโทษได้ อย่างไรก็ตามอำนาจตามกฎหมายนี้ขึ้นอยู่กับ ตำแหน่ง หรือบทบาทหน้าที่ที่ผู้นั้นดำรงอยู่โดยไม่สัมพันธ์กับผู้อื่น

อำนาจตามกฎหมายจากแหล่งสำคัญ 3 แหล่ง คือ (จุมพล นิมพานิช, 2547, หน้า 101)

1. แหล่งที่หนึ่ง มาจากค่านิยมทางวัฒนธรรม สังคม องค์กร หรือกลุ่มคนที่ยอมรับว่าเป็น สิ่งที่ถูกที่ควร เช่น บางคนยอมรับความเป็นผู้อาวุโส คุณลักษณะทางกายภาพ เพศ หรืออาชีพใน บริบทขององค์กร โดยปกติผู้บริหารมีอำนาจตามกฎหมาย เพราะคนงานเชื่อในคุณค่าของสิทธิ ส่วนบุคคลตามกฎหมาย และลำดับตำแหน่งที่สูงกว่ายังมีอำนาจเหนือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่า

2. แหล่งที่สอง บุคคลสามารถได้รับอำนาจตามกฎหมายจากการยอมรับในโครงสร้าง ของสังคมบางสังคมมีการยอมรับในชนชั้น ในองค์กร หรือในครอบครัว ก็มีการยอมรับในลำดับ ตามโครงสร้างและอำนาจของผู้บริหารของพวกเขา

3. แหล่งที่สาม อำนาจตามกฎหมายอาจจะมาจากการที่บุคคลหรือกลุ่มคนที่เป็นเจ้าของ อำนาจมอบหมายให้แก่ตัวแทนหรือผู้ดำเนินการแทน เช่น ผู้แทนราษฎร ประธานที่ประชุม

กรรมการในคณะกรรมการบริหาร เป็นต้น

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

Fisher (1984, p. 28) ได้กล่าวถึงประเภทของการใช้อำนาจในรูปของการใช้กฎระเบียบหรือกฎหมายที่ระบุไว้ชัดเจน (Legitimate power) อำนาจประเภทนี้เป็นการใช้อำนาจตามกฎหมายอำนาจตามสิทธิหน้าที่ ซึ่งเกิดจากระเบียบประเพณีของกลุ่ม หรือเป็นอำนาจที่กำหนดไว้ตามวาระหน้าที่ หรือตำแหน่งที่ครองอยู่ หรือโดยการแต่งตั้งใหม่ ซึ่งมีการระบุอำนาจไว้ชัดเจน

French and Raven (1960, pp. 150-167) ได้กล่าวถึงฐานอำนาจเกี่ยวกับอำนาจตามบทบัญญัติ (Legitimate power) ซึ่งเป็นอำนาจที่ได้มาอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรมโดยปกติฐานอำนาจชนิดนี้ได้มาจากวัฒนธรรม หรือองค์การกำหนดขึ้นมา ภายในองค์การมักจะมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ที่เป็นสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น ผู้ที่อยู่ในสายการบังคับบัญชาลำดับชั้นต่ำกว่าจะต้องยอมรับในอำนาจ และอิทธิพลของผู้ที่อยู่ในสายการบังคับบัญชาลำดับชั้นที่สูงกว่า

ขอบข่ายของอำนาจตามกฎหมายน้อยสำหรับผู้บริหารก็มีอิทธิพลครอบคลุมพฤติกรรมที่กฎหมายกำหนดไว้ในรายการแจกแจงงาน (Job description) ของผู้ใต้บังคับบัญชาอิทธิพลที่จะมากไปกว่านี้ ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา และค่านิยมของสังคมที่หน่วยงานตั้งอยู่ เช่น ครูใหญ่ที่เคยเป็นครูน้อยมาก่อน หรือเป็นญาติผู้ใหญ่ของครูน้อยย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูด้วย กว้างขวางกว่ากำหนดไว้ในรายการแจกแจงงาน หรือครูใหญ่มีต่ำกว่าครูน้อย ทั้งนี้เพราะค่านิยมของสังคม ไทยถือว่าเรื่องวัยวุฒิเป็นสำคัญ เป็นต้น

วิธีการใช้อำนาจตามกฎหมาย คือ เนื่องจากอำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจในรูปของคำสั่งหรือคำขอร้อง ซึ่งมีผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการผูกพัน (Commitment) การยอมทำตามหรือการต่อต้าน ซึ่งขึ้นอยู่กับธรรมชาติของคำสั่งหรือคำสั่ง หลักการในการออกคำสั่งซึ่งจะลดการต่อต้านของผู้ใต้บังคับบัญชา มีดังต่อไปนี้ 1) ออกคำสั่งอย่างสุภาพ 2) ออกคำสั่งด้วยน้ำเสียงมั่นคง 3) คำสั่งต้องชัดเจนและต้องตรวจสอบว่าผู้รับคำสั่งเข้าใจคำสั่งหรือไม่ 4) ต้องมั่นใจว่าคำสั่งนั้นถูกต้องตามกฎหมาย 5) อธิบายเหตุผลในการออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจ 6) ให้ช่องทางในการออกคำสั่งที่เหมาะสมไม่ควรส่งผ่านคนอื่น 7) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในอำนาจหน้าที่ผู้นำเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตอบสนองต่ออำนาจหน้าที่ของผู้นำมากขึ้น 8) ต้องตรวจสอบอยู่เสมอเพื่อให้มีการปฏิบัติตามคำสั่ง และ 9) ต้องตอบสนองต่อความกังวลในของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ ต้องเข้าใจค่านิยม ความกังวลและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาอันอาจจะเป็น

อุปสรรคต่อการปฏิบัติตามคำสั่ง

ผลดีของการใช้อำนาจนี้ คือ 1) ถ้าผู้บังคับบัญชาใช้คำสั่งสุภาพ และเหมาะสม ก็จะเกิดการผูกพันและการยอมรับอย่างกระตือรือร้น 2) เป็นการกระจายอำนาจให้ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่มีลักษณะเป็นการปฏิบัติประจำโดยผู้บังคับบัญชาจะทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุน และ 3) เป็นการใช้อำนาจในลักษณะของการประณีประนอมประโยชน์มากกว่าการหักหาญเอาด้วยอำนาจแต่เพียงอย่างเดียวเป็นวิธีการป้องกันความขัดแย้ง

ผลเสียของการใช้อำนาจนี้ คือ 1) ถ้าคำสั่งดังกล่าวไม่เหมาะสมก็จะทำให้เกิดการต่อต้าน 2) ไม่สามารถสร้างประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรได้อย่างสม่ำเสมอ 3) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรืออำนาจตามสายงานตลอดเวลา ที่ย่ำที่สุดก็จะก่อให้เกิดการไม่ยอมทำตาม และเกิดการต่อต้านที่รุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ 4) อาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกไร้อำนาจสร้างความไม่พอใจก่อให้เกิดการต่อต้าน และความคับแค้นในใจบรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา 5) ถ้าการใช้อำนาจนี้ได้กระทำควบคู่ไปกับอำนาจที่มาจากพื้นฐานความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องแล้ว ก็จะทำให้การใช้กำลังคนเป็นไปอย่างไร้ประสิทธิภาพ และ 6) เป็นการไม่ประสานกับสภาพคุณค่าใหม่ ๆ ในชีวิตการทำงาน กล่าวคือ คนรุ่นใหม่ที่ได้รับการศึกษาสูงขึ้น เข้าสู่ยุคความมั่นคงและมั่งคั่งนั้นต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

สรุปได้ว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่ผู้บริหารใช้ โดยมีกฎหมายรองรับในตำแหน่งของผู้บริหารหรือการมีกฎหมายรองรับการกระทำและปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมายอย่างเต็มที่ในการใช้อำนาจประเภทนี้ ทั้งนี้ต้องไม่ขัดกับกฎระเบียบ ข้อกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม และวัฒนธรรม

อำนาจอ้างอิง (Reference power)

อำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจอันเกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปรารถนาที่เอาอย่างผู้บริหาร ความแข็งของอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึก และความปรารถนาดังกล่าวแล้วของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยแค่ไหน ผู้บริหารที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศิษย์เก่าสถาบันเดียวกัน สีเดียวกัน ศิษย์อาจารย์เดียวกัน คนบ้านเดียวกัน และไม่มีสาเหตุขัดแย้งกันมาก่อนย่อมมีอำนาจทางสังคมชนิดนี้ขึ้น หรือผู้บริหารที่มีลักษณะวาจาทำทางที่เป็นที่ประทับใจดึงดูดใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยากเอาอย่างจะเกิดอำนาจเช่นนี้

ภายในองค์กร อำนาจอ้างอิงจะแตกต่างจากอำนาจประเภทอื่นที่กล่าวมาแล้วเป็นอย่างมาก ผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิงจะดึงดูดใจผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความต้องการเป็นพวกเดียวกับเขาโดยไม่คำนึงว่าภายหน้านั้นผู้บริหารจะสามารถให้โทษ หรือมีความชอบธรรมหรือไม่

กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิงเป็นบุคคลที่มีเสน่ห์ในสายตาของผู้ใต้บังคับบัญชา
อรุณ รักธรรม (2540, หน้า 65-70) ได้ศึกษาแหล่งอำนาจว่าได้จาก

1. บุคลิกภาพ (Personality) เเด่นที่เกี่ยวกับอำนาจอ้างอิงเป็นที่ชื่นชอบ เคารพยำเกรง
ต่อผู้พบเห็น อันได้แก่ รูปลักษณะ การแต่งกาย กิริยาท่าทาง และวาจา รวมทั้งรูปร่างหน้าตา เช่น
ผู้หญิงสวย ผู้ชายหล่อ ย่อมมีอำนาจแฝงอยู่ในตัวทั้งนั้น หากผู้นำหรือผู้บริหารที่มีบุคลิกลักษณะดีจะ
มีส่วนช่วยดึงดูดความสนใจ และมีผลในการจูงใจ ผู้ร่วมงาน อยากเลียนแบบเทียบเคียง จึงทำให้
ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา

2. มนุษยสัมพันธ์ (Human relationship) เป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรกในการติดต่อสื่อสาร
กันอันนำมาซึ่งความเข้าใจอันดี มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน เกิดความพอใจ เกิดความรักใคร่ ชอบพองจน
ถือได้ว่ามนุษยสัมพันธ์เป็น “อำนาจภายใน” ของบุคคล และเป็นสิทธิอำนาจ ซึ่งเป็นคุณสมบัติ
ส่วนตัวของบุคคลนั้นตลอดไป ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งหรือหน้าที่การงานใด ๆ ก็ตาม หรือกล่าวอีก
นัยหนึ่งคนเราจะชนะจิตใจคนได้ก็โดยอาศัยหลักมนุษยสัมพันธ์นั่นเอง

3. สถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม เป็นแหล่งอำนาจที่สำคัญ ที่มีผลด้านการให้คุณให้
โทษแก่ผู้อื่น คนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี เป็นต้นว่า มีทรัพย์สินเงินทองมาก มักจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพล
ให้ผู้อื่นยำเกรง เชื่อถือ เมื่อมีเงินมาก ย่อมมีอำนาจซื้อสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่คนทั้งหลายอยาก
จะมี อยากรจะ ได้ รวมไปถึงมีบริวาร คนรับใช้จำนวนมาก ซึ่งกลายเป็นฐานะอำนาจเหนือบุคคลอื่น
และบุคคลที่มีตำแหน่งในหน้าที่สูง เงินเดือนมาก มีผู้ใต้บังคับบัญชาในความรับผิดชอบมากย่อมมี
อำนาจเหนือกว่าบุคคลอื่นที่มีหน้าที่การงานต่ำกว่า และเป็นที่เคารพนับถือ ยำเกรงคนทั่ว ๆ ไป

4. ความยุติธรรม (Justice) โดยถือว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นในคุณธรรม โดยให้
ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย ย่อมได้รับความเคารพนับถือ และศรัทธาจากผู้ร่วมงาน และคนทั่วไปให้
เป็นผู้มีอำนาจ แม้อยู่ในตำแหน่งหน้าที่การงานใด ๆ แล้วก็ถือเป็นผู้มีบารมีติดตัวตลอดไป

พิกุล ดิพิจาณ์ (2548, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรใช้อำนาจอ้างอิงเมื่อสถานการณ์
ในโรงเรียนไม่เป็นหนึ่งเดียว ครูขาดความรักความสามัคคี ผู้บริหารควรเข้าไปสร้างกลุ่มสัมพันธ์ให้
เกิดขึ้นและทำให้ครูเกิดความรู้สึกให้ได้ว่าเป็นพวกเดียวกัน โดยผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแสดง
การมีน้ำใจด้วยการลงไปช่วยเหลือครูในการทำงาน ทำกิจกรรม เมื่อครูเกิดความประทับใจเกิด
ความศรัทธาที่ผู้บริหารได้ทุ่มเทการทำงานร่วมกับครูโดยไม่ถือตัว จะทำให้ครูเป็นอันหนึ่ง
อันเดียวกัน และสามารถจูงใจครูทั้งหมดให้ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเพื่อโรงเรียนต่อไป

การสร้างอำนาจอ้างอิงและวิธีใช้ คือ เนื่องจากอำนาจอ้างอิงซึ่งเกิดจากความรัก
ความภักดีและความชื่นชมที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้นำ วิธีการสร้างอำนาจอ้างอิง ผู้นำต้องเอาใจใส่
ต่อความต้องการและความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม ปกป้องผลประโยชน์ของ

ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด (Face to relationship) สนใจในทุกข์สุขของ
 ผู้ใต้บังคับบัญชา ระมัดระวังไม่แสดงความใกล้ชิดกับคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ การใช้อำนาจอ้างอิง
 เป็นการใช้อำนาจส่วนตัว (Personal appeal) แต่ถ้าใช้อำนาจมากเกินไป อำนาจอ้างอิงจะลดลง
 ผู้ใต้บังคับบัญชาจะคิดว่าถูกเอาเปรียบเป็นการลดความเชื่อถือที่มีต่อผู้นำอีกวิธีหนึ่งก็คือ
 การวางตัวเป็นแบบ (Role modeling) เช่น การปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบด้วยความขยันขันแข็ง มี
 ทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งจะเป็นแบบอย่างพฤติกรรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลียนแบบ

ผลดีของการใช้อำนาจนี้ คือ ก่อให้เกิดพลังความมุ่งมั่น ความเชื่อถือผู้บริหาร โดยไม่รู้ตัว
 ซึ่งได้รับการยอมรับตามและความสวามิภักดิ์จากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงคลไจจาก
 ภายในการทำงาน ไม่จำเป็นต้องมีการติดตามสอดส่องอย่างใกล้ชิด

ผลเสียของการใช้อำนาจนี้ คือ 1) อำนาจนี้หากใช้ไม่เหมาะสมหรือใช้กับคนที่มีความดี
 และไม่ดี ไม่เหมือนกัน จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ศรัทธา 2) หากผู้บริหารขาดคุณธรรมอำนาจนี้ก็
 จะลดลง และ 3) จะกระทบกระเทือนถึงสภาพการทำงานประจำ ซึ่งอาจนำไปสู่สภาพความเป็น
 กันเองจนเกินไปทำให้มีความเห็นแก่ตัว

ดังนั้น อำนาจอ้างอิง จึงเป็นอำนาจที่ผู้บริหารแสดงออกมาเป็นลักษณะพิเศษแล้ว
 ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสนใจ ยกย่องยอมรับนับถือและเลือกเอาเป็นแบบอย่าง ไม่ว่าจะ
 ลักษณะท่าทางที่ประทับใจในการพูด การแต่งกาย มีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึงคุณธรรม
 และมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นพวก
 เดียวกับผู้บริหารมีความภูมิใจในตัวผู้บริหาร เกิดความรักและศรัทธา ตลอดจนมีความปรารถนาเอา
 เป็นแบบอย่าง

อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert power)

อำนาจเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่า ผู้บริหารเป็นคนที่
 มีความรู้ความสามารถ หรือมีความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในงานที่หน่วยงานนั้นรับผิดชอบ
 อยู่ สามารถให้คำแนะนำได้ถูกต้อง ความแข็งแรงของอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับปริมาณความรู้ความชำนาญ
 ที่ผู้บริหารมีเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งขึ้น ซึ่งโดยมาก
 แล้วก็มักเอาตัวผู้ใต้บังคับบัญชานั้นแหละเป็นเกณฑ์อิทธิพลของอำนาจนี้

อำนาจเชี่ยวชาญอยู่พื้นฐานซึ่งบุคคลเชื่อว่า ผู้นั้นมีคุณสมบัติเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญ
 ผู้เชี่ยวชาญจะเป็นที่ยอมรับว่ามีความรู้ความเข้าใจ เฉพาะพื้นที่บางกรณีบางประเภทแหล่งของ
 อำนาจทั้งหมดขึ้นอยู่กับการรับรู้ของเป้าหมาย แต่อำนาจความเชี่ยวชาญจะต้องมีมากกว่าประเภท
 อื่น ๆ กล่าวคือ ก่อนที่อำนาจเชี่ยวชาญจะได้รับการยอมรับเป้าหมาย จะต้องรับรู้เสียก่อนว่า ผู้นั้น
 นำเลื่อมใสไว้วางใจ มีความสัมพันธ์เป็นพวกเดียวกัน ความนำเลื่อมใสอาจมาจากประกาศนียบัตร

หรือปริญญาบัตร เป็นเครื่องแสดงว่าคนผู้นั้นต้องรู้แน่ในสิ่งที่เขากล่าวถึง และสามารถแสดงความรู้ นั้นออกมาได้ เช่น โค้ชฟุตบอลที่ประสบความสำเร็จสูง ให้นักฟุตบอลได้เรียนรู้กับบอลแบบใหม่ พวกนั้นย่อมฟังอย่างตั้งใจเพราะยอมรับในอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญของโค้ช

French and Raven (1960, pp. 150-159) กล่าวถึงอำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิด จากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าคุณบริหารมีความรู้ ความสามารถ หรือมีความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่ และสามารถให้คำแนะนำได้ถูกต้อง ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับในความสามารถของบุคคลนั้น

Stetty (1978, pp. 178-181 อ้างถึงใน บุญบา รัตนมงคล, 2551, หน้า 23) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่องของอำนาจเป็นผู้เชี่ยวชาญไว้ว่า เป็นอำนาจที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศของความไว้วางใจอิทธิพล ของผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและมีแนวโน้มก่อให้เกิดความเข้าใจได้ในทัศนคติ (Attitudinal conformity) มีการปรับในเรื่องทัศนคติ การมีแรงคล้อยใจในการทำงานก็จะเกิดจากภายใน นอกจากนี้อำนาจผู้เชี่ยวชาญจะมีส่วนเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับสภาพความไม่เป็นกันเองหรือ ความเป็นส่วนตัว คือ ความเคารพนับถือเป็นไปด้วยความสามารถมากกว่าชอบพอกันเป็นส่วนตัว และยังมีลักษณะเป็นแบบเน้นงานมากกว่าเน้นคน (Task performance) การที่จะใช้อำนาจนี้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขึ้นอยู่กับสภาพที่ความสำเร็จของงานเป็นของสำคัญอย่างยิ่ง

Mulder et al. (1986, pp. 556-557) ได้กล่าวว่า บุคคลยกย่องให้อีกบุคคลหนึ่งมีอำนาจ ความเชี่ยวชาญ เพราะเห็นว่าเขามีความสามารถเฉพาะอย่าง หรือมีความรู้มากกว่าตน ดังนั้น จึงเชื่อถือและปฏิบัติตามบุคคลนั้น

Fisher (1984, p. 28) ได้กล่าวถึง อำนาจในรูปของการใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเป็น อำนาจสำคัญซึ่งทำให้ผู้บริหาร เป็นผู้ที่สมควรดำรงตำแหน่ง และสมควรเป็นผู้ใช้อำนาจโดยชอบ ธรรม อำนาจความรู้ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและใช้ได้ดีทุกสถานการณ์ ผู้บริหารที่เข้าไป ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้ความรู้ความสามารถแก้ปัญหาการทำงานจะลดความวิตกกังวล ลดความขัดแย้ง ช่วยสร้างความสำเร็จ และงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการและวิธีใช้อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ มีดังต่อไปนี้ 1) สร้างจินตภาพของ ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Promote and image of expertise) เป็นที่ยอมรับ ความชำนาญนั้นเกิดจาก การศึกษาและประสบการณ์ ดังนั้น เมื่อผู้นำมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำระดับเดียวกันและ ผู้บังคับบัญชายอมรับในการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานและความสำเร็จ วิธีหนึ่งที่จะแสดงให้เห็น ความชำนาญของผู้นำได้ก็คือ การตีประกาศนียบัตร ประกาสเกียรติคุณ หรือประกาสแสดง ความเชี่ยวชาญของผู้นำไว้สำนักงาน อีกวิธีหนึ่งคือ การเล่าถึงการศึกษาหรือประสบการณ์ในอดีต ไม่ควรเล่าด้วยตนเองควรให้เป็นคนอื่นช่วยเหลือ 2) รักษาความเชื่อถือไว้ให้ได้ ผู้นำต้องรักษา

ความจริง ไม่พูดปดให้ลูกน้องจับได้ 3) มีความมั่นใจและตัดสินใจได้ดีในภาวะวิกฤติในสถานการณ์ที่ต้องไม่แสดงความสงสัยหรือสับสนซึ่งเสี่ยงต่อการสูญเสียอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ติดตามข้อมูลหรือแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ต้องมีความรู้ในงานเทคนิคและความก้าวหน้าในส่วนอื่น ๆ ขององค์กร ถ้าเป็นงานวิชาชีพ ผู้นำต้องติดตามความเคลื่อนไหวในวิชาชีพของตนเองอยู่เสมอ 5) รับผิดชอบต่อความกังวลหรือสงสัยแล้วพยายามกำจัดความกังวลใจ หรือความสงสัยนั้นเสีย และ 6) หลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นผลกระทบต่อความยกย่อง (Self esteem) ของผู้บังคับบัญชาอำนาจที่เกิดจากความชำนาญ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่าเห็นข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเรื่องขบขัน หรือขัดจังหวะผู้ใต้บังคับบัญชาทันทีในขณะที่เขายังพูดไม่จบ

ผลดีของการใช้อำนาจนี้ คือ 1) การใช้อำนาจเชี่ยวชาญจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตามมากที่สุด 2) ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาลดความวิตกกังวล ลดความขัดแย้ง ช่วยสร้างความสำเร็จและงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกร่วมที่พึงทางวิชาการและการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างปกติ

ผลเสียของการใช้อำนาจนี้ คือ 1) หากผู้บริหารไม่แสวงหาอำนาจเชี่ยวชาญเพิ่มเติมหรือใช้อำนาจนี้ไปทางที่ผิด อำนาจนี้จะเสื่อมถอยไป และ 2) การบริหารงานของผู้บริหารที่มีอำนาจเชี่ยวชาญ จะมีลักษณะเป็นแบบเน้นงานมากกว่าเน้นคน โดยมุ่งความสำเร็จของคนเป็นหลัก

ดังนั้น อำนาจเชี่ยวชาญ จึงเป็นอำนาจที่เกิดจากความรู้ความสามารถเฉพาะตัวบุคคลของผู้บริหารที่มีความรู้ทางวิชาการ มีความเชี่ยวชาญ ในงานที่ปฏิบัติมีประสบการณ์และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ มีความศรัทธาให้คำแนะนำชี้แจงได้ถูกต้อง และสามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่การสร้างอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญและวิธีการใช้คือ ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามแต่มีชื่อเสียงเพียงพอที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามได้ ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับความเชี่ยวชาญนั้นต่อเมื่อผู้นำเป็นแหล่งข้อมูลและคำแนะนำที่เชื่อถือได้

แนวทางในการพัฒนาและการใช้อำนาจ

ในการบริหาร โรงเรียน ผู้บริหารควรมีแนวทางในการพัฒนา และการใช้อำนาจที่ผู้บริหารควรปฏิบัติ ตามแนวคิดของ Gerloft (1985, p. 179) คือ

1. ความจำเป็นของผู้บริหาร ในการที่จะพัฒนาแหล่งของอำนาจที่กำหนดมาให้ เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการบริหารขององค์กร เช่น องค์กรคนส่วนมากยังต้องขึ้นอยู่กับคนภายนอกควบคุมโดยตรงเพื่อให้งานสำเร็จ
2. เมื่อก้าวเข้าไปในองค์กรเป็นครั้งแรก ผู้บริหารควรตัดสินใจได้ว่าใครคือ ผู้ที่มีอำนาจแท้จริง

3. เมื่อได้ทราบว่ามีอำนาจแล้ว จะต้องตัดสินใจต่อไปว่า บุคคลนี้เป็นคนชนิดไหน การศึกษาระดับใด สถานภาพทางสังคมและครอบครัวเป็นอย่างไร
4. ผู้บริหารควรตัดสินใจว่าเป็นไปได้หรือไม่ ที่การเมืองมีส่วนสนับสนุนให้งานบรรลุจุดประสงค์ไว้ ถ้าเรื่องนี้เป็นไปไม่ได้เกี่ยวกับการยอมรับนับถือในตนเอง และศีลธรรมจรรยาแล้ว ผู้บริหารควรมีการเคลื่อนไหวต่อไป
5. ผู้บริหารอาจจะสร้างอำนาจในองค์กร ด้วยการกระทำดีมีอำนาจจะไม่สามารถประสบความสำเร็จหรือผลกำไร ถ้าใช้กับงานประจำ (Routine)
6. การปฏิบัติงานที่ดีเป็นส่วนที่มีคุณค่าส่วนหนึ่ง ถ้าการปฏิบัติงานนั้นสามารถแก้ปัญหาแรงกดดันในองค์กรได้
7. อำนาจสามารถสร้างขึ้นได้โดยการปฏิบัติที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของผู้มีอำนาจ การปฏิบัติงานให้กับคนที่มีชื่อเสียงในทางนิเสธทำให้อำนาจลดลง
8. ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือ สิ่งสำคัญก็คือ คนทุกระดับควรได้รับการยกย่องนับถือ การให้ความร่วมมือหรือขาดความร่วมมือ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญในขณะที่เกิดปัญหาในองค์กร
9. พยายามที่พัฒนาชื่อเสียง (Reputation) ในฐานะของผู้แก้ปัญหา และเป็นผู้ลงมือกระทำกระตุ้นคนอื่น ๆ ให้ทำตาม ด้วยการแสดงข้อคิดเห็นภายในขอบเขต

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการจัดการศึกษา อีกทั้งยังเป็นผู้ปฏิบัติงานสอนให้แก่นักเรียนโดยตรง นอกจากงานด้านการสอนแล้วครูยังทำหน้าที่อื่น ๆ เช่น งานบุคลากร งานด้านกิจการนักเรียน งานด้านอาคารสถานที่ งานด้านธุรการ งานด้านพัสดุและการเงิน งานด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างโรงเรียนกับชุมชนประกอบกับสังคมไทยได้มอบหมายให้ครูพัฒนาคน พัฒนาความรู้ ความคิด นิสัย ตลอดจนจริยธรรมให้แก่เด็กและเยาวชนทั่วประเทศ (สาขัมภ์ ตากมัจฉา, 2546, หน้า 16) ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2547, หน้า 83) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมมนุษย์ ความสำเร็จขององค์กรส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับความมากน้อยของการจูงใจที่พนักงานได้รับการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร

จากทัศนคติของผู้รู้ที่ได้ให้ความหมายไว้ดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเต็มใจทุ่มเทใจและสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารเป็นผู้ที่จะผสมผสานจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิด

ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างองค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตอยู่และส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมของมนุษย์ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ต่าง ๆ กันไป ได้แก่

นิศากร สุชะกาตี (2548, หน้า 13) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า ความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตาม ที่ถูกกระตุ้นด้วยทั้งปัจจัยภายในและภายนอกเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ทั้งตั้งใจและไม่ตั้งใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

พระมหาปริดี สีหาวัตร (2548, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจที่เกิดขึ้นมาได้ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มากกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปอย่างมีทิศทาง

เรื่องวิชญ์ แก้วพรหม (2548, หน้า 11) กล่าวว่า ใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือเร้าให้เกิดอินทรีย์เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายาม หรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุความปรารถนา

ศิริพร จันทศรี (2550, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากกระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

บุษบา รัตนมงคล (2551, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะของการเต็มใจในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย

การดี อนันต์นาวี (2551, หน้า 112) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์กระทำกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทางซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ คือ แรงดันที่ทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ หรือพูดว่าเป็นแรงชักนำจากสิ่งที่มาทำให้เราเกิดความต้องการ (Needs) เกิดแรงขับ (Drive) ความปรารถนา (Desire) ขึ้นมาให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดทางหนึ่ง แรงจูงใจเป็นกำลังก่อให้เกิดพฤติกรรม โดยการเร้าภายในตัวบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น เมื่อกระหายน้ำ จึงดำเนินการไปแสวงหาน้ำ เป็นต้น ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ

Schiffman and Kanuk (1991, p. 69) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ

Wehrich and Koontz (1993, p. 462) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์ให้แสดงออกตามที่ต้องการอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร

Luthans (1992, p. 147) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการซึ่งเริ่มต้นจากความรู้สึกที่ไม่เพียงพอหรือเติมไม่เต็มทางจิตที่เรียกกันว่า ความต้องการ ซึ่งเป็นแรงขับที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะบรรลุตามเป้าหมายอันเป็นสิ่งล่อใจ นั่นคือ ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drives) และรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ (Incentives)

Griffin (1996, p. 484) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง ชุดของพลังผลักดันที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่ตอบสนองต่อความต้องการของตน

Dubrin and Ireland (1995, p. 294) ให้คำนิยามว่า แรงจูงใจคือ กระบวนการที่ถูกใช้เพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุนพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในองค์กร

Cherrington (1994, p. 132) มองแรงจูงใจว่าเป็นความเข้มข้น (Intensity) ความมุ่งมั่น (Direction) และความทานทนฝังแน่น (Persistence) ของพฤติกรรมทฤษฎีด้านแรงจูงใจทั้งหมดมุ่งไปสู่วิธีการในการอธิบายการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์อันสืบเนื่องมาจากแรงจูงใจเป็นสาเหตุหลัก

Vroom (1995, p. 7) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการในการควบคุมหรือครอบงำทางเลือก โดยบุคคลหรืออินทรีย์ต่ำสุด โดยไม่เปิดโอกาสให้ทางเลือกอื่น ๆ ด้วยความสมัครใจ เช่น เมื่อเราหิว เราต้องรับประทานอาหารเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกาย ซึ่งไม่สามารถมีโอกาหรือทางเลือกอื่นได้

Daft (2000, p. 534) กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

จากทัศนะของผู้ที่ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้ดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ เป็นตัวกระตุ้นทำให้บุคคลกระทำกิจหรือ พฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน จะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดยตัวเองของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

เทพพนม เมืองแมน (2540, หน้า 28 อ้างถึงใน ชูชาติ โชติเสน, 2551, หน้า 18) กล่าวว่า แรงจูงใจประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันคือ

1. ความต้องการ (Needs) คำอธิบายความต้องการที่ดีที่สุด คือ ความไม่พอเพียง (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 หรือจิตใจฟื้นฟูสู่สภาพที่มีความสมดุล และลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป แรงจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามเป้าหมาย นักจิตวิทยาให้เหตุผลตามการแสดงผลการแบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ แรงภายในที่หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำด้วยความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่แล้วในตัวและแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจเกิดจากกระบวนการเบื้องต้นของมนุษย์ที่มีความต้องการ เมื่อความต้องการตามเป้าหมายที่ต้องการแล้วแรงขับหรือแรงจูงใจนั้นจะลดลงหรือหายไปรวมถึงทำให้ความต้องการนั้นหมดตามไปด้วย แต่สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นมาใหม่เมื่อมีสิ่งเร้าใหม่ ๆ ที่น่าสนใจกว่าเกิดขึ้นมา

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะ ในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน Gibson, Ivancevich and Donnelly (1982, p. 80) กล่าวว่า มีตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ระดับความใฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคน รวมทั้งผลตอบแทน มีส่วนทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงาน คือ การจูงใจบุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทาง

ที่แน่นอน ระดับการทำงานสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ สอดคล้องกับ Steers and Porter (1983, pp. 210-212) ที่กล่าวว่าผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ระดับของแรงจูงใจ 2) ความรู้ความสามารถ หรือลักษณะส่วนตัว 3) ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน ดังที่ McClelland (1961, p. 100) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for achievement) ซึ่ง Lindgren (1976, pp. 31-34) กล่าวว่า เป็นความปรารถนาที่กระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะบังเกิดความสบายใจเป็นแรงจูงใจที่จะกระทำต่อไป อีกซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูง จะมีความทะเยอทะยาน มุ่งมั่นแข่งขัน และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลทำงานหรือกระทำสิ่งใดเต็มกำลังความสามารถ เป็นการกระตุ้นการกระทำพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมในการทำงานด้วยความพอใจและเต็มใจ และเป็นปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ

ประโยชน์ของแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์ และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ และความเคียดแค้นของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจแยกกล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจในการบริหารงานได้ ดังนี้ (สุพัตรา สุภาพ, 2541, หน้า 125)

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แต่ละบุคคลในองค์กร เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
5. ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม ตลอดจนอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อกูลและจูงใจให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์กร
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทำให้เกิดความสุขกาย

สุขใจในการทำงาน

8. แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เจียรไน จิระโร (2544 อ้างถึงใน วิลาสินี ดวงเนตร, 2555, หน้า 15) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า ประการแรก แรงจูงใจเป็นตัวพลังเพิ่มความกล้า ความกระวนกระวายก็จะทำให้ร่างกายมีพลังเพิ่มขึ้น เราพบบ่อยว่า คนจะแบกของหนักหนีไฟได้โดยไม่รู้สึกลึกเหนียว ประการที่สอง แรงจูงใจเป็นแรงเสริม การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมเป็นผลอันเนื่องมาจากการที่บุคคลมีแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นเช่น เมื่อบุคคลช่วยเหลือคนอื่นแล้วได้รับคำชมเชยเขาก็จะแสดงพฤติกรรมนั้นอีก เพราะได้รับแรงเสริมทางสังคมคือ ชมเชย

ภารดี อนันต์นารี (2551, หน้า 113) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ

1. ส่งเสริมให้ทำงานจนสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ ให้พลังอินทรีย์แสดงพฤติกรรม
2. การกำหนดแนวทางพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ คือ สำเร็จความต้องการ

Strauss and Sayles (1960, pp. 22-27) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการและจิตใจของแต่ละบุคคลและเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานที่ได้มีโอกาสแสดงบทบาทและความสามารถอย่างเต็มที่แต่ที่ขาดความพึงพอใจหรือมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานก็จะทำให้ขวัญและประสิทธิภาพของงานลดลงด้วย

Murray (1970, p. 91) กล่าวไว้ว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคนเป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรคมุ่งกระทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จเป็นความปรารถนาหรือแนวโน้มที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด

Vroom (1970, p. 610) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

Lindgren (1976, pp. 31-34) ที่กล่าวไว้ว่า บุคคลที่แรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูง จะต้องมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขัน และความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร โดยจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับอาจไม่ก่อให้เกิดความสำเร็จของงาน ไม่ใช่วิธีแก้ปัญหในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง การจูงใจแบบการปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในการหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ และตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจมีหลายทฤษฎี แต่ที่สำคัญ ๆ และได้มีการนำมาใช้ในการเรียนการสอนตลอดจนการทำงานในปัจจุบันนี้มีไม่มากนัก ในการเรียนรู้ไม่ใช่จะอาศัยความสามารถสติปัญญาและประสบการณ์ในการเรียนและการทำงานเท่านั้น แต่ก็ควรต้องอาศัยหลักการ ความรู้ ทฤษฎีและแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ เพื่อย่นเวลาและเพื่อให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น และเกิดความสำเร็จ เพราะการเรียนรู้ที่ไม่ใช่ทฤษฎีประกอบหรืออ้างอิงก็เปรียบเสมือนตาบอดคลำช้าง (อริยา คูหา, 2546, หน้า 61 อ้างถึงใน ศิริรัตน์ ปรีชา, 2554, หน้า 30)

ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow)

Maslow (1970, pp. 122-144) มีความเชื่อว่าองค์การจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กร และการให้ความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กรในการทำงานได้นั้น ผู้บริหารองค์กรต้องเข้าถึงความต้องการของมนุษย์และเลือกใช้วิธีการจูงใจที่เหมาะสม มาสโลว์เป็นนักจิตวิทยาและมานุษยวิทยาโดยเขาได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยา และผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยที่มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ 3 ประการ คือ

1. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่ต้องการและมีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด
 2. ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้รับการตอบสนองความพอใจแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมต่อไปอีก
 3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นทันที
- ลำดับความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้น เริ่มจากความต้องการที่จำเป็นและสำคัญที่สุด ดังนี้คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน

ของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิตเช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

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

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) ความต้องการขั้นนี้จะเกี่ยวกับความต้องการความรักการอยู่ร่วมกันในสังคม ความต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการและปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ในด้านการมีพลังเข้มแข็ง ความสำเร็จ ความสามารถและความมีอิสรเสรีและความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง มีฐานะ ที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่อยากให้เกิดความสำเร็จ ในทุกสิ่งทุกอย่างตามนึกคิดของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's need theory)

Hoy and Miskel (2001, p. 169) กล่าวว่า McClelland ได้จำแนกความต้องการบุคคลไว้ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) คือ ความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง สิ่งที่ดีขึ้นกว่าเดิม ทำงานที่ย่งยากให้สำเร็จ ทำงานให้ได้มาตรฐานสูงหรือสามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ คนที่มีความต้องการนี้ จะทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับงานอย่างเต็มที่ จะมีความมุ่งมั่นในการแข่งขันกันทำงาน ต้องการทำงานคนเดียวตามลำพัง และเกิดความพอใจในความสำเร็จของงานที่ทำ อันเป็นการให้รางวัลแก่ตนเอง ดังนั้น คนที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะมีความชอบในงานลักษณะดังนี้ โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยที่เห็นว่า

- 1.1 งานที่คนเดียวรับผิดชอบในผลงานที่ทำ
- 1.2 งานที่ต้องทำให้สำเร็จและมีเป้าหมายในการทำงานสูงและท้าทาย
- 1.3 งานที่มีผลสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงาน

คนที่ทำงานเก่งมักจะได้รับความคาดหวังจากบุคคลอื่นว่า สามารถทำงานประสบผลสำเร็จและต้องเป็นงานที่มีความสำคัญ จากการศึกษาพบว่า คนที่มีความต้องการความสำเร็จมี

ความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีทักษะส่วนตัวสูง มีความคิดริเริ่มดี และเลื่อนไปสู่ตำแหน่งสูงสุดได้เร็ว คนที่ก้าวสู่ตำแหน่งบริหารระดับสูงจะมีความรับผิดชอบสม่ำเสมอ จึงมีความคิดกว้างไกลแต่บุคคลประเภทนี้ไม่ใช่มีความต้องการความสำเร็จเท่านั้น แต่มีความต้องการอย่างอื่นอีก ผู้บริหารที่ต้องการมีความสำเร็จสูง ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสามารถเฉพาะตัว จึงอาจไม่สามารถเป็นผู้บริหารที่ดีได้ เพราะผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้คนอื่นมีส่วนร่วมและต้องมีมนุษยสัมพันธ์สูง โดยเฉพาะหน่วยงานใหญ่

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) คือ ความต้องการที่จะร่วมมือกัน การมีความผูกพันในทางบวกต่อกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม คนที่มีความต้องการนี้จะแสวงหาความเป็นมิตรไมตรีและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลที่มีความต้องการมีความผูกพันและชอบทำงานในลักษณะต่อไปนี้

- 2.1 งานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2.2 งานที่ก่อให้เกิดความเป็นมิตรกับคน
- 2.3 งานที่นำมาให้เกิดการยอมรับจากสังคม

คนที่มีความต้องการความผูกพันสูงอย่างเดียว ไม่สามารถเป็นผู้บริหารที่ดีได้เพราะความต้องการความเป็นเพื่อนและสังคมยอมรับอาจก่อให้เกิดความยุ่งยากในการตัดสินใจทางการบริหาร จะต้องเสียเวลามากเมื่อผู้บริหารต้องการตัดสินใจเรื่องที่ไม่เห็นด้วย จึงส่งผลทำให้ผู้บริหารที่ต้องการความผูกพันไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างหนัก

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power) คือ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ความต้องการที่จะควบคุมคนอื่น ไม่ว่าจะเป็อิทธิพลต่อการใช้พฤติกรรมหรือการมีความรับผิดชอบต่อกัน รวมทั้งการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกต่าง ๆ ต้องการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้น คนที่มีความต้องการอำนาจจะใช้การจูงใจให้คนมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ มีอิทธิพลต่อคนและเหตุการณ์ เป็นต้นว่า การแสดงความพอใจเมื่อได้รับชัยชนะ หรือการแสดงความโกรธเมื่อผิดหวัง นอกจากนั้นยังได้แก่ ความต้องการในการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ข้อคิดเป็นข้อเสนอแนะ ลักษณะของผู้ที่ต้องการอำนาจมีความชอบที่จะทำงานต่อไปนี้

- 3.1 งานที่สามารถควบคุมคนอื่นได้
- 3.2 งานที่ส่งผลกระทบต่อคนและเหตุการณ์
- 3.3 งานที่ทำให้สาธารณชนยอมรับและสนใจ

ความแตกต่างของรูปแบบของการต้องการอำนาจ 2 อย่าง คือ ความต้องการอำนาจส่วนตัว (Personal power) เป็นการให้ประโยชน์ในการชักย้ายเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือการกระทำบางอย่าง เพื่อตอบสนองความต้องการให้สัมพันธ์กับความอยากแท้จริง มีอำนาจเหนือผู้อื่น ชอบชมข่มขู่ โ้ออวด ยกตนข่มท่าน มักไม่ค่อยคิดถึงส่วนรวม ชอบมีบริวาร ชอบให้ลูกน้องก้มหัวให้เฉพาะตนคนเดียว รูปแบบที่ 2 คือ อำนาจทางสังคม (Social power) ซึ่งเป็นอำนาจทางด้านจิตที่มีความจำเป็นมากในการใช้อำนาจให้เกิดความสำเร็จทั้งของผู้บริหารและผู้นำ ผู้บริหารระดับสูงมีความพอใจและมีความสุขในการใช้อำนาจที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น ควบคุมคนอื่นได้ ต้องการให้คนอื่นเคารพนับถือ ยกย่องสรรเสริญ ให้เกียรติ ไม่หลงว่าตนเองยิ่งใหญ่เสมอไป ยึดมั่นในระเบียบวินัย คิดถึงองค์การอยู่เสมอ ความต้องการอำนาจเป็นสัญชาตญาณของมนุษย์ไม่ว่าบุคคลใดต้องการอำนาจมีอิทธิพลเหนือต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ ต้องการความภาคภูมิใจ บุคคลประเภทนี้มี ความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขัน และสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพการทำงานที่มีประสิทธิภาพงานดีเด่นกว่าคนอื่นจนเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม แต่จะต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบของสังคมก่อนและรองลงมาคือ วัตถุประสงค์ขององค์การ และหลักการสุดท้าย วัตถุประสงค์ส่วนตัว

จากทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland สรุปได้ว่า ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จนั้นต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง ความสำเร็จของงานทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านความต้องการความสำเร็จเป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อมีความต้องการความสำเร็จสูงก็สามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพไปด้วย

ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's E.R.G. Theory)

Alderfer (1972) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของ Maslow แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow จากการวิจัยของ Alderfer เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ต่างจากการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ Alderfer ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย E หรือความต้องการดำรงชีวิต (Existence) R หรือความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness) และ G หรือความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth) ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทขยายความ ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existing needs) หรือ E ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยเพื่อการพักผ่อน เป็นต้น ถ้าหากคนอยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกของเขาก็เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย และมนุษย์จะมี

ความต้องการลำดับต่อไปนี้ เมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้น ในขั้นแรก องค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของบุคลากรของตน โดยการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนเพื่อบุคลากรจะได้เงินไปใช้จ่าย เพื่อแสวงหาความจำเป็นพื้นฐานของชีวิตในการดำรงชีวิตของแต่ละคนต่อไปและถ้าหากนำมาเปรียบเทียบ จะเปรียบเทียบได้กับความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของ Maslow นั่นเอง

จึงสรุปได้ว่า ความต้องการดำรงชีวิต หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอน ซึ่งเกิดจากที่ได้รับตอบสนองจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครอง บังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจ

2. ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs) หรือ R ความต้องการการยอมรับผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความเป็นมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และดำรงรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ อาทิ กับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนหรือบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวพันด้วย ความต้องการความรักจากผู้บริหารองค์การและเพื่อนร่วมงาน ความต้องการนี้ตรงกันข้ามตรงกันข้ามกับความต้องการในการดำรงชีวิต ความพอใจของพวกเขาจะขึ้นอยู่กับส่วนแบ่งซึ่งกันและกัน ความเข้าใจร่วมกัน และอิทธิพลที่มีปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน องค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถสนองความต้องการของบุคลากร พนักงาน ลูกจ้าง ทำงานเป็นกระบวนการกลุ่ม (Group process) และมีลักษณะเป็นการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน (Competition) ตลอดจนองค์การหรือหน่วยงานต้องมองเห็นคุณค่าของบุคลากรยอมรับความคิดเห็นของเขาเหล่านั้น ด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาสอันควร

จึงสรุปได้ว่า ความต้องการสัมพันธ์หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอน ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) หรือ G ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนต้องมีฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในการทำงาน หรือการที่เข้าใกล้ชีวิตกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแต่เป็นการส่งเสริมให้ฐานะของบุคคลเด่นขึ้นทั้งสิ้น โดยธรรมชาติ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 3 ระดับ ข้างต้น โดยที่เขาไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องปากท้อง ไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องความปลอดภัย ไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องความรักของ

คนอื่นหรือจากสังคม และไม่ต้องคำนึงถึงเรื่องเกียรติยศชื่อเสียงแล้ว เมื่อนั้นมนุษย์ก็จะทำงานเพื่อ งาน ตอนนี้นัมนุชย์อยากจะทำหน้าที่ที่มีศักยภาพแล้ว เขาพยายามพัฒนาศักยภาพของเขาไปสู่ จุดสูงสุด ถ้าจะเรียนหนังสือก็ไม่ได้เรียนเพราะเกียรติยศชื่อเสียงหรืออย่างอื่น แต่เรียนเพราะใจรัก ที่จะเรียน เรียนให้ถึงขีดสุดความสามารถที่มีคนมีอยู่ หรือในการทำงานก็เช่นเดียวกัน ไม่ใช่ทำงาน เพื่ออะไร แต่ทำงานเพื่องาน ทำเพราะสนใจ รักที่จะทำ ทำเพราะต้องการได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพ ของตนให้ถึงจุดสูงสุด เปรียบได้กับความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จทางใจและความสำเร็จตาม ความนึกคิดทุกอย่างที่สูงสุดแห่งตน และความต้องการยอมรับนับถือในตนเองตามทฤษฎีของ Maslow นั่นเอง

จึงสรุปได้ว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอน ซึ่งเกิดจากการได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความรู้สึคนึกคิดและมุ่งหวัง เอาไว้ ได้แก่ ความริเริ่มบุกเบิก การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

แม้ว่าทฤษฎี ERG ของ Alderfer มีความสอดคล้องคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของ Maslow แต่ทั้ง 2 ทฤษฎี ยังมีความแตกต่าง (สุริยา ทองคอนพุ่ม, 2553, หน้า 19) คือ

ประการแรก Maslow ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดที่ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าจะได้รับ การตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่รับการตอบสนอง ต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถอยลงมาให้ความสนใจในความต้องการระดับต่ำกว่าอีก ครั้ง

ประการสอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับจะเกิดขึ้นได้ใน เวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการด้านสังคม (R) และความต้องการโอกาส และอิสระในการตัดสินใจ (G)

ทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสันนิษฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญอยู่ คือ (ธงชัย สันติวงษ์, 2536, หน้า 390-392)

1. ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง (Needs satisfaction) หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะยังมีสูงอยู่
2. ขนาดความต้องการ (Desire strength) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า เช่น ความต้องการอยู่รอดได้รับการตอบสนองมากเพียงพอแล้ว ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ สูงกว่ามีมากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Needs frustration) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคติดขัดได้รับการตอบสนองด้วย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

ดังนั้น ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (ERG Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ และแรงจูงใจตามแนวคิดของ Alderfer มีความสำคัญมากในองค์กร เพราะเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งของผู้บริหารที่จะหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการและตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งแรงจูงใจที่สำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู คือ แรงจูงใจในการได้รับการตอบสนองในสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และการได้รับความต้องการเจริญก้าวหน้า ได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้อำนาจรูปแบบต่าง ๆ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู ปฏิบัติการสอนตามที่ ผู้บริหารต้องการดังที่ สมุทร ชำนาญ (2557, หน้า 83) ได้กล่าวว่า การใช้อำนาจยังเป็นไปเพื่อสร้างแรงจูงใจของบุคคลอันเกิดจากความรัก ความศรัทธา ซึ่งเป็นพลังภายในหรือแรงจูงใจภายใน เช่น ความมุ่งมั่น ความใส่ใจ ตั้งใจ ความสำเร็จ เป็นต้น และรวมทั้ง การใช้พลังภายนอกหรือสิ่งจูงใจภายนอก ได้แก่ ผลประโยชน์ ทรัพย์สิน เงินทอง หรือสิ่งที่มีอำนาจ ความสะดวกและความสุขภายนอก ร่างกาย ภาวะผู้นำจึงต้องอาศัยการจูงใจ เพื่อให้ผู้ร่วมงาน แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์และเป็นอำนาจที่ หลากหลายประเภท เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จึงกล่าวได้ว่าอำนาจเป็นพลังที่ สร้างขึ้นจากประสบการณ์ และการเรียนรู้ของบุคคล (Mastery learning) และพัฒนาไปสู่การเรียนรู้ขององค์กร (Organization learning) ทำให้สามารถจัดการความรู้ภายในองค์กรได้ เรียกว่า การจัดการความรู้ (Knowledge management) และในที่สุด องค์กรนั้นจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) สอดคล้องกับบริบทขององค์กรทางการศึกษา เป็นอย่างดี ดังที่ สัตยชัย ฉลาดคิด (2549, หน้า 13) ได้กล่าวว่า อำนาจเป็นศักยภาพของบุคคลหนึ่งที่จะชักจูงให้บุคคล หรือกลุ่มคนอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนต้องการ นั่นคือ บุคคลใดก็ตามเมื่อมีอำนาจมากเท่าใดก็ย่อมที่จะมีความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมรับและ

ปฏิบัติตามมากเท่าที่นั้นสอดคล้องกับ กษิภณ ชินวงศ์ (2550, หน้า 14) ได้กล่าวว่า อำนาจเป็น ศักยภาพหรือ ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ ทำให้บุคคลอื่นหรือ กลุ่มอื่น เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทัศนคติ ความคิดเห็น ค่านิยม และอื่น ๆ ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นความต้องการหรือแรงกระตุ้นที่อยู่ในรูปปฏิบัติการสอนทำให้เกิดแรงขับหรือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ดังที่ นุชลี อุปภัย (2556, หน้า 104) ได้กล่าวว่า การจูงใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกันไป สำหรับบางคนการจูงใจอาจเกิดจากความต้องการและความปรารถนาภายในตนเอง หรือ ความต้องการที่จะเอาชนะ หรือเกิดจากความท้าทาย ความกลัว หรือความอยากรู้อยากเห็น ในขณะที่บางคนการจูงใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจเกิดจากความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งปรารถนา เป็นการตอบแทน และ (Vroom, 1970, p. 10) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของ บุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้อง ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและ การจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคล ให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน สอดคล้องกับ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 217) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงาน สำเร็จเป็นแรงผลักดัน ให้แสดงพฤติกรรมที่ ต้องการแรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือ ภายนอกก็ได้และแรงจูงใจ กำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุ เป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร ดังนั้นการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนจึงมีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเห็นได้จากการศึกษาวิจัย ดังนี้

ชานน ตรงดี (2551) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจ ของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจ ในการทำงานของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ดวงพร ว่องสุนทร (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจ ของผู้บริหาร สถานศึกษากับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ ระดับ .01

ณัฐชัย บุญต่อ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการใช้อำนาจของ ผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการใช้อำนาจ ของผู้บริหารกับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .467 ถึง .657

วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 97) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัด เทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา

ดังที่ กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์ กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาของ โรงเรียนระดับ มัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีประสิทธิภาพสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยการใช้ อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎี การใช้อำนาจตามแนวคิดพื้นฐานที่ French and Raven (1968, p. 256) เสนอไว้ 5 ด้าน เป็นตัวแปร ดันในการศึกษาและแนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจ ERG (Existence relatedness growth theory) ของ Alderfer (1972, pp. 507-532) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการ ดำรงชีวิต (E = Existence needs) ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม (R = Relatedness needs) และความต้องการเจริญก้าวหน้า (G = Growth needs) เป็นตัวแปรตามในการศึกษาในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กษิภณ ชินวงศ์ (2550) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจ เชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัลและอำนาจการบังคับ

วิไล ลำสิงห์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศราด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อ

จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยรวมและด้านตามความต้องการความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความต้องการดำรงชีวิตและความต้องการความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับค่อนข้างสูง

สุนทรี วรรณไพเราะ (2550) ได้ศึกษาการใช้พลังงานอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีใช้พลังอำนาจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นพลังอำนาจการบังคับมีการใช้อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านแรงจูงใจพบว่า พนักงานครูในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐดินา รุจิพงษ์ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารทุกด้านอยู่ในระดับมาก ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำและด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับต่ำ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

รักชนก คำจันง (2551) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้านและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ อำนาจการบังคับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผลตอบแทน ความคาดหวัง และวิธีการส่งจุดมุ่งหมาย ตามลำดับ เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านอำนาจการบังคับมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยข้าราชการครูเพศหญิงมีความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการครูเพศชาย

ส่วนข้าราชการครูที่สังกัดขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นอำนาจการใช้รางวัลและอำนาจอ้างอิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียน พบว่าข้าราชการครูที่เพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความคาดหวังมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูเพศชาย มีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการครูเพศหญิง ข้าราชการครูที่สังกัดขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จิระ เกลิมศักดิ์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร จำแนกตามเพศและตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจมากกว่าเพศชายและเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และการใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

กันธอร กุลบุตรดี (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามภูมิภาค โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่ระยะทางการเดินทางแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นันทพงศ์ ดัดลุษาวัตร (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสาย ผู้สอนในอำเภอรัฐประเศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภอรัฐประเศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภอรัฐประเศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภอรัฐประเศ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรศิริ กิจเกษตรกุล (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน โรงเรียนขนาดกลาง อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลาง อำเภอบ้านบึง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนพบว่า ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาด กลาง อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวม พบว่า เพศชายกับเพศหญิงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า เพศหญิงมีความพึงพอใจ สูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลาง อำเภอบ้านบึง สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมพบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิกามาศ สมัครการ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการเปรียบเทียบพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรสุดา พรหมกุล (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากการอ้างถึง ด้านอำนาจจากการให้รางวัล ด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง ด้านอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ และด้านอำนาจจากการบังคับขู่เข็ญ ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบบุรีเขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุพรรณษา ทองเปลว (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) โรงเรียนขนาดกลางผู้บริหารมีการใช้พลังอำนาจมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดเล็กผู้บริหารมีการใช้พลังอำนาจมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กุลธิดา เนื่องจำนง (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้

พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง อำนาจอ้างอิง อำนาจข่าวสาร อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการบังคับ และอำนาจเชี่ยวชาญ ตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

นิสาร์ตน์ ฤทธิ์แสนตอ (2556, หน้า 123) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

งานวิจัยต่างประเทศ

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

Goodson (1985, p. 3543-A) ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านชีวะสังคมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจทั้งจากปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัย

ที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุดเช่นกัน แต่ผลการวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของ Picard (1986, p. 1143-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสก้า พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ อาจารย์ที่มีอายุน้อยจะให้คะแนนแรงจูงใจด้านการเงินมีความสำคัญกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ในโรงเรียน อาจารย์ที่มีเงินเดือนสูงมีแรงจูงใจภายในมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ

Hersey and Blanchard (1993) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อำนาจสถานการณ์และอำนาจประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นพบการใช้อำนาจประเภทต่างๆ ของผู้บริหารในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์วิกฤติ พบว่า ในสถานการณ์ปกติผู้บริหารใช้ประเภทอำนาจร่วมปรึกษาหารือและอำนาจอ้างอิงมากกว่าสถานการณ์วิกฤติ สำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพการบริหารสูงจะใช้อำนาจอ้างอิงอำนาจเชี่ยวชาญระดับสูงและอำนาจผู้เบื้องบนมากยิ่งขึ้น เป็นลำดับ

สรุปได้ว่า การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง การที่บุคคลมีแรงจูงใจจะทำให้เกิดผลงานดี การใช้อำนาจในด้านที่เหมาะสมกับสถานการณ์ โอกาส เวลา จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษายิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยได้ศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยข้อมูลสิ้นปีการศึกษา 2559 มีจำนวนครูทั้งหมด 120 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยอาศัยตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608) ใช้การสุ่มอย่างง่ายได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. พ่วงขนานวิทยา	41	31
2. สอยดาววิทยา	79	61
รวม	120	92

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติการสอนของครูผู้สอน โดยจัดอันดับออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยอาศัยแนวคิดของ French and Raven (1960) 5 ด้าน จำนวน 35 ข้อ ดังนี้ ด้านอำนาจในการให้รางวัล จำนวน 7 ข้อ ด้านอำนาจการบังคับ จำนวน 4 ข้อ ด้านอำนาจกฎหมาย จำนวน 5 ข้อ ด้านอำนาจอ้างอิง จำนวน 5 ข้อ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ จำนวน 14 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating scale) ของ Likert (1967) โดยเรียงลำดับจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยอาศัยแรงงูใจ ERG ของ Alderfer (1972) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 24 ข้อ ด้านความต้องการดำรงชีวิต จำนวน 8 ข้อ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ จำนวน 8 ข้อ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า จำนวน 8 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของ Likert (1967) โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร และแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

2. สร้างแบบสอบถามขึ้นให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร และแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัด

จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ภายใต้การแนะนำของประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) ประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นารี อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 นายทองชน นุญลา ผู้อำนวยการ โรงเรียนทุ่งขนานวิทยา

4. นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอขอคำแนะนำต่อประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เมื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) (Wiersma & Jurs, 1990, p. 139) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารมีค่าอำนาจรายข้ออยู่ระหว่าง .80-.90 และแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าอำนาจรายข้ออยู่ระหว่าง .70-.76

5. นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกแต่ละข้อ ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) พบว่า ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ความเชื่อมั่นเท่ากับ .74

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) จะมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และทดสอบสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

การจัดกระทำข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับมาให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้ตามแนวคิดของ Best and Kahn (1993, p. 247) โดยกำหนดระดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และกำหนดระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามแนวคิดของ Best and Kahn (1993, p. 247) โดยกำหนดระดับ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. นำข้อมูลที่ได้คะแนนตามเกณฑ์นำหน้ากรายข้อบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาดำเนินการตามความมุ่งหมายของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาแยกวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาเป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของ Likert (1967) โดยเรียงลำดับจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน 5 ระดับ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด นำมาเทียบกับเกณฑ์โดยกำหนดเกณฑ์ และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาเป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของ Likert (1967) โดยเรียงลำดับจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน 5 ระดับ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด นำมาเทียบกับเกณฑ์โดยกำหนดเกณฑ์ และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการใช้แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนการแปลผลระดับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ใช้หลักเกณฑ์ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2535, หน้า 153)

- .80-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
- .60-.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
- .40-.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- .20-.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
- .00-.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้

1. วิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่าง
p	แทน	ความน่าจะเป็น
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X_1	แทน	การใช้อำนาจผู้บริหาร ด้านอำนาจการให้รางวัล
X_2	แทน	การใช้อำนาจผู้บริหาร ด้านอำนาจบังคับ
X_3	แทน	การใช้อำนาจผู้บริหาร ด้านอำนาจตามกฎหมาย
X_4	แทน	การใช้อำนาจผู้บริหาร ด้านอำนาจอ้างอิง
X_5	แทน	การใช้อำนาจผู้บริหาร ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ
X	แทน	การใช้อำนาจผู้บริหาร โดยรวม
Y_1	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ความต้องการดำรงชีวิต
Y_2	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ความต้องการความสัมพันธ์
Y_3	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ความต้องการเจริญก้าวหน้า
Y	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ตอนที่ 3 ผลการศึกษา ความสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 3-8

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน

การใช้อำนาจของผู้บริหาร	<i>n</i> = 92		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านอำนาจการให้รางวัล	4.15	.25	มาก	2
2. ด้านอำนาจการบังคับ	4.05	.27	มาก	5
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย	4.14	.30	มาก	3
4. ด้านอำนาจอ้างอิง	4.28	.28	มาก	1
5. ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ	4.07	.19	มาก	4
รวม	4.13	.22	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการบังคับ ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านอำนาจการให้รางวัล
โดยรวมและรายข้อ

การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการให้รางวัล	<i>n</i> = 92		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญ อย่างเต็มกำลังความสามารถ	3.84	.54	มาก	7
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.85	.57	มาก	6
3. ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูตามโอกาสที่จะอำนวยให้	3.91	.85	มาก	5
4. ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูที่กระทำความดี	4.46	.50	มาก	2
5. ผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการในการทำงานแก่ครู	4.65	.48	มากที่สุด	1
6. ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบโดยใช้เกณฑ์ ผลงานเป็นหลัก	4.28	.54	มาก	3
7. ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบด้วย ความเป็นธรรม	4.07	.57	มาก	4
รวม	4.15	.25	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
ระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารจัดให้มี
สวัสดิการในการทำงานแก่ครูอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย 3 อันดับ
แรก ได้แก่ ผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการในการทำงานแก่ครู ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูที่กระทำความดี
และผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบโดยใช้เกณฑ์ผลงานเป็นหลัก ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย
ได้แก่ ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านอำนาจบังคับ
โดยรวมและรายข้อ

การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจบังคับ	<i>n</i> = 92		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารมีการควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงาน ให้ทันกำหนดเวลา	4.38	.49	มาก	1
2. ผู้บริหารมีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับให้ ครูปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.93	.53	มาก	3
3. ผู้บริหารมีการตำหนิครูที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่อย่าง เหมาะสม	4.07	.57	มาก	2
4. ผู้บริหารมีการลงโทษครูที่กระทำผิด อย่างเที่ยงธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ	3.80	.56	มาก	4
รวม	4.05	.27	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
ระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 ด้านอำนาจบังคับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป
น้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันกำหนดเวลา ผู้บริหาร
มีการตำหนิครูที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ และผู้บริหารมีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับให้ครูปฏิบัติงาน
อย่างชัดเจน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีการลงโทษครูที่กระทำผิดอย่าง
เที่ยงธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านอำนาจตามกฎหมาย
โดยรวมและรายข้อ

การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจตามกฎหมาย	<i>n</i> = 92		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารมีใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ภายใน ขอบเขตที่มี	4.38	.49	มาก	1
2. ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมใน การใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารตามที่กฎหมาย กำหนดไว้	3.92	.58	มาก	5
3. ผู้บริหาร บริหารงานด้วยความชอบธรรม	4.35	.54	มาก	2
4. ผู้บริหารมีคำสั่งมอบหมายงาน ตามอำนาจหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	4.10	.56	มาก	3
5. ผู้บริหารมีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ของครู	3.95	.58	มาก	4
รวม	4.14	.30	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
ระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ภายในขอบเขตที่มี
ผู้บริหาร บริหารงานด้วยความชอบธรรม และผู้บริหารมีคำสั่งมอบหมายงาน ตามอำนาจหน้าที่
และความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง
ความเหมาะสมในการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารตามที่กฎหมายกำหนดไว้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านอำนาจอ้างอิง
โดยรวมและรายข้อ

การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจอ้างอิง	<i>n</i> = 92		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.23	.52	มาก	3
2. ผู้บริหารมีความยุติธรรมและเสมอภาค	4.59	.50	มาก	1
3. ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของครู	4.13	.63	มาก	4
4. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ ประสบความสำเร็จ	4.45	.50	มาก	2
5. ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเป็นที่น่าเคารพนับถือ	3.93	.63	มาก	5
รวม	4.28	.28	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
ระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป
น้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความยุติธรรมและเสมอภาค ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นใน
การปฏิบัติหน้าที่ให้ ประสบความสำเร็จ และผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตามลำดับ
ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเป็นที่น่าเคารพนับถือ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ
โดยรวมและรายข้อ

การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ	<i>n</i> = 92		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.92	.41	มาก	8
2. ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง	3.91	.55	มาก	9
3. ผู้บริหารเป็นผู้รอบรู้ในการบริหารงาน	3.82	.42	มาก	12
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.74	.49	มาก	14
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการนำแผนงานไปปฏิบัติ	3.84	.59	มาก	11
6. ผู้บริหารสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	3.76	.43	มาก	13
7. ผู้บริหารมีความสามารถสร้างความสัมพันธ์ภาพ ระหว่างบุคคล	4.07	.57	มาก	7
8. ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านวิชาการและ หลักสูตร	4.28	.54	มาก	4
9. ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านบุคลากร	3.84	.57	มาก	10
10. ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้าน ความสัมพันธ์กับชุมชน	4.27	.45	มาก	5
11. ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านการเงินและ ธุรการ	4.08	.58	มาก	6
12. ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านอาคารสถานที่	4.46	.50	มาก	2
13. ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้าน ประชาสัมพันธ์	4.64	.48	มาก	1
14. ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านเทคโนโลยี	4.38	.49	มาก	3
รวม	4.07	.19	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านอาคารสถานที่ และผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านเทคโนโลยี ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	<i>n</i> = 92		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	4.07	.21	มาก	3
2. ด้านความต้องการสัมพันธ์	4.09	.22	มาก	2
3. ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า	4.11	.23	มาก	1
รวม	4.09	.19	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการสัมพันธ์ และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการดำรงชีวิต	<i>n</i> = 92		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีการคมนาคม สะดวก	3.91	.54	มาก	6
2. ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีสิ่งแวดล้อมดี	3.83	.54	มาก	8
3. ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีอุปกรณ์ใน การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.84	.57	มาก	7
4. ท่านได้รับการปกครองด้วยความเป็นธรรม	4.27	.55	มาก	2
5. ท่านได้รับการคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินให้ ปลอดภัยจากอาชญากรรมขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ ในโรงเรียน	4.47	.42	มาก	1
6. ท่านรู้สึกว่าการเข้าราชการครูเป็นอาชีพที่มั่นคงกับ อนาคต	4.05	.58	มาก	3
7. ท่านได้รับสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน	3.96	.48	มาก	4
8. ท่านได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อมีเหตุจำเป็น	3.95	.33	มาก	5
รวม	4.07	.20	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาใน
อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้าน
ความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ
แรก ได้แก่ ท่านได้รับการคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินให้ปลอดภัยจากอาชญากรรมขณะที่ปฏิบัติงาน
อยู่ในโรงเรียน ท่านได้รับการปกครองด้วยความเป็นธรรม และท่านรู้สึกว่าการเข้าราชการครูเป็น
อาชีพที่มั่นคงกับอนาคต ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มี
สิ่งแวดล้อมดี

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความต้องการสัมพันธ์ โดยรวมและรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการสัมพันธ์	<i>n</i> = 92		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาส อันสมควร	4.31	.49	มาก	3
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันเป็น อย่างดีในเรื่องการทำงาน	4.08	.54	มาก	4
3. ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจาก เพื่อนร่วมงาน	3.50	.54	ปานกลาง	8
4. ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจาก ผู้บริหาร	3.98	.51	มาก	6
5. ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บริหาร	3.79	.52	มาก	7
6. ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.06	.58	มาก	5
7. ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน	4.35	.48	มาก	2
8. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.44	.48	มาก	1
รวม	4.09	.21	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาใน
อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้าน
ความต้องการสัมพันธ์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ท่านได้รับการยอมรับในความรู้
ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน
และท่านมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันสมควร ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่
ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า	<i>n</i> = 92		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	4.43	.52	มาก	2
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	4.16	.57	มาก	4
3. ท่านได้รับการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร	3.90	.49	มาก	7
4. ท่านได้เป็นผู้นำในบางโอกาสเมื่อได้ปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.94	.54	มาก	5
5. ท่านได้ปฏิบัติงานที่ทำทลายความรู้ ความสามารถ	4.47	.48	มาก	1
6. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการ	3.91	.54	มาก	6
7. ท่านได้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.36	.48	มาก	3
8. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานที่ทำ	3.60	.51	มาก	8
รวม	4.43	.22	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้ปฏิบัติงานที่ทำทลายความรู้ ความสามารถ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และท่านได้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานที่ทำ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษา ความสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์การใช้อำนาจการบริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

การใช้อำนาจของ ผู้บริหาร	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู			
	Y_1	Y_2	Y_3	Y
	$r p$	$r p$	$r p$	$r p$
X_1	.839** .00	.821** .00	.797** .00	.917** .00
X_2	.648** .00	.732** .00	.704** .00	.780** .00
X_3	.767** .00	.625** .00	.708** .00	.783** .00
X_4	.507** .00	.498** .00	.502** .00	.563** .00
X_5	.715** .00	.728** .00	.722** .00	.809** .00
X	.796** .00	.774** .00	.784** .00	.879** .00

** $p < .01$

จากตารางที่ 13 พบว่า การใช้อำนาจการบริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านอำนาจอ้างอิง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายและเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (1967) แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 35 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .80-.90 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .85 และตอนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 24 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .70-.76 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .74 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และวิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย ความสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สรุปผลได้ ดังนี้

1. การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการบังคับ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการในการทำงานแก่ครู ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูที่กระทำความดี และผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบโดยใช้เกณฑ์ผลงานเป็นหลัก ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่

1.2 ด้านอำนาจบังคับ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันกำหนดเวลา ผู้บริหารมีการตำหนิครูที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ และผู้บริหารมีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับให้ครูปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีการลงโทษครูที่กระทำผิดอย่างเที่ยงธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมิใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ภายในขอบเขตที่มีผู้บริหาร บริหารงานด้วยความชอบธรรม และผู้บริหารมีคำสั่งมอบหมายงาน ตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมในการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารตามที่กฎหมายกำหนดไว้

1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความยุติธรรมและเสมอภาค ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ และผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเป็นที่น่าเคารพนับถือ

1.5 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านอาคารสถานที่ และผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านเทคโนโลยี ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญห การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการสัมพันธ์ ตามลำดับ

2.1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินให้ปลอดภัยจาก

อาชญากรรมขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ท่านได้รับการปกครองด้วยความเป็นธรรม และท่านรู้สึกว่าการเข้าราชการครูเป็นอาชีพที่มั่นคงกับอนาคต ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีสิ่งแวดล้อมดี

2.2 ด้านความต้องการสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และท่านมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันสมควร ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน

2.3 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้ปฏิบัติงานที่ทำให้ทนายความรู้ ความสามารถ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และท่านได้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานที่ทำ

3. การใช้อำนาจการบริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านอำนาจอ้างอิง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยความสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยมีการอภิปรายรายด้านดังนี้

1. การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณวิชาชีพ) ซึ่งกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

และสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา สามารถ กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษาสามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนด การกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม เนื่องจาก ส่งผลให้การใช้อำนาจของ ผู้บริหาร โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ หลีกชัย วงษ์หมอก (2550, หน้า 89) ได้ทำการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารของผู้บริหารโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 97) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลใน จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศ ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ฉัฐชัย บุญต่อ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการใช้อำนาจ ของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีระดับความพึงพอใจต่อการใช้อำนาจของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ในระดับสูงเมื่อพิจารณารายด้าน ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปราย ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ได้จัดให้มีสวัสดิการในการทำงานแก่ครู ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูที่กระทำ ความดี และผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบโดยใช้เกณฑ์ผลงานเป็นหลัก ดังที่ จุฬิมพา ผันประเสริฐ (2549, หน้า 25) กล่าวถึงอำนาจการให้รางวัลว่าเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ ผู้ได้บังคับบัญชารับรู้ ว่า ผู้บริหารสามารถให้รางวัลแก่เขาได้ รางวัลนี้อาจจะเป็นสิ่งของ เงินหรือ โอกาส ความสะดวกในการทำงาน หรือคำชมเชย ประสิทธิภาพของรางวัลนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการ ของบุคคล ดังนั้น การให้รางวัลของผู้บริหารต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับความต้องการแต่ละ บุคคลอำนาจการให้รางวัลจะเพิ่มขึ้น ขึ้นอยู่กับการที่ผู้ได้บังคับบัญชาต้องการรางวัลเพิ่มขึ้น อำนาจ การให้รางวัลจะครอบคลุมถึงพฤติกรรมของบุคคลที่รับรู้ว่าจะยอมตามหรือปรับเปลี่ยนแล้วจะได้ รางวัลตามที่ต้องการ ส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาใน อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านอำนาจ การให้รางวัลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553, หน้า 71) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา เนื่องจำนง (2555, หน้า 67) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีการควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันกำหนดเวลา ผู้บริหารมีการตำหนิครูที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ และผู้บริหารมีการออกกฎระเบียบและข้อบังคับให้ครูปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ดังที่ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 19) กล่าวถึง อำนาจบังคับว่าเป็นอำนาจที่เกิดจากความเกรงกลัวการถูกลงโทษในลักษณะต่าง ๆ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การถูกตำหนิ การถูกควบคุม การไม่ขึ้นเงินเดือน การลดตำแหน่ง ซึ่งอำนาจการบังคับนี้เป็นอำนาจที่ใช้กันมากที่สุด ถูกตำหนิที่สุดและยากแก่การควบคุม ดังนั้นผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจประเภทนี้เพื่อมิให้เกิดการต่อต้านการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการครูเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านอำนาจการบังคับอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 97) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชัย บุญต่อ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีระดับความพึงพอใจต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ในระดับสูง

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ภายในขอบเขตที่มี ผู้บริหาร บริหารงานด้วยความชอบธรรม และผู้บริหารมีคำสั่งมอบหมายงาน ตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังที่ นवलจันทร์ บุญประสิทธิ์ (2552, หน้า 27) กล่าวถึง อำนาจตามกฎหมายว่าเป็นระเบียบข้อบังคับหรือ

กฎหมายที่ระบุไว้ชัดเจน เป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย ตามสิทธิหน้าที่ ซึ่งเกิดจากระเบียบ ประเพณีของกลุ่ม เป็นการยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ควรแก่การปฏิบัติตาม มีอิทธิพลเหนือเขาเหล่านั้น ได้ และรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมรับอำนาจนี้ ส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ด้านอำนาจตามกฎหมายอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ หลักชัย วงษ์หมอก (2550, หน้า 89) ได้ทำการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิจัยของปราณี บรรณสาร (2551, หน้า 94) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีความยุติธรรมและเสมอภาค ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ ประสบความสำเร็จ และ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีดังที่ จิระ เกลิมศักดิ์ (2552, หน้า 42-43) กล่าวว่า อำนาจ อ้างอิงเป็นอำนาจที่เกิดจากคุณลักษณะของผู้บริหารที่ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเอาเป็นแบบอย่าง ในพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาด้วยความรู้สึกประทับใจ ด้วยความรักใคร่เคารพยกย่องนับถือ ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ทำให้เกิดความภูมิใจในตัวผู้บริหาร ผู้บริหารควรใช้อำนาจอ้างอิงนี้ ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธา และทุ่มเทการทำงานเพื่อหน่วยงาน หรือองค์กร ส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอ สอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านอำนาจอ้างอิง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวัฒนา จันทร์โคตร (2551, หน้า 125) ได้ทำการศึกษา การใช้พลังงานของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านอำนาจอ้างอิงโดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของชานน ตรงดี (2551, หน้า 64) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านอำนาจ อ้างอิงโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร มีทักษะในการบริหารงานด้านประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านเทคโนโลยี และผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านอาคารสถานที่ ดังที่ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 21) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญเกิดจากการที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีประสบการณ์ที่ดี สามารถใช้อำนาจเชี่ยวชาญในการบริหารงานโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าเพราะ อำนาจประเภทนี้เป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน สรุปได้ว่า อำนาจเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่ ผู้บริหารใช้ต่อบุคลากรด้วยความเชี่ยวชาญทางด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน เป็นผู้รอบรู้ในการบริหารงาน มีการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครู ทีมงาน และงานต่าง ๆ พร้อมทั้งมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอวยชัย จาตุรพันธ์ (2554, หน้า 73) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศขององค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญโดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 97) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ด้านอำนาจเชี่ยวชาญโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยเฉพาะมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร โรงเรียนมีการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง พัฒนา และใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา เป็นผู้นำรวมทั้งสร้างผู้นำ และสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพงศ์ คัดลญาวัตร (2553, หน้า 62) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันธอร กุลบุตรดี (2553, หน้า 75) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปราย ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญให้ครูได้รับการคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินให้ปลอดภัยจากอาชญากรรมขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ครูได้รับการปกครองด้วยความเป็นธรรม และทำให้ครูรู้สึกว่ามีอาชีพข้าราชการครูเป็นอาชีพที่มั่นคงกับอนาคต ดังที่ Alderfer (1972, p. 32) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ ซึ่งด้านความต้องการดำรงชีวิต (E = Existence needs) เป็นความต้องการการตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุจึงมีความคล้ายกับความต้องการระดับที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์ ที่เป็นการต้องการทางร่างกายกับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งตอบสนองด้วยเงื่อนไขที่เป็น วัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงานและनुชลิ อุภักย์ (2556, หน้า 112) ได้กล่าวถึง Alderfer ได้นำทฤษฎีของมาสโลว์มาปรับและพัฒนาใหม่ โดยด้านการดำรงชีพเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการดำรงชีวิตของมนุษย์เปรียบได้กับความต้องการด้านต่าง ๆ ในขั้นที่ 1 (ความต้องการด้านร่างกาย) และขั้นที่ 2 (ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย) ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทพงศ์ คัดลญาวัตร (2553, หน้า 62) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกันธอร กุลบุตรดี (2553, หน้า 75) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความต้องการสัมพันธ์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ได้ให้ความสำคัญกับครู ทำให้ครูมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้ครูได้มีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันสมควร ส่งผลให้ครูในโรงเรียนมีความผูกพันใกล้ชิดกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีส่วนร่วมในการทำงานจนทำให้งานโรงเรียนประสบความสำเร็จ ดังที่ ชันญานุช ปันทองคำ (2555, หน้า 6-7) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตรมีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนช่วยเหลือและบริการปรึกษาหารือส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความต้องการสัมพันธ์โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา เนื่องจำนง (2555, หน้า 67) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของนิศาวัฒน์ ฤทธิ์แสนตอ (2556, หน้า 123) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ได้มอบหมายงานให้ครูได้ปฏิบัติงานที่ทำทลายความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมให้การสนับสนุนครูในการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และจัดการให้ครูสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ดังที่ ธร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 247-248) ได้กล่าวถึง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ คือ มุ่งหาความสำเร็จ (Hope success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of failure) มีความทะเยอทะยานสูง ตั้งเป้าหมายสูง มีความรับผิดชอบในการงานดีมีความอดทนในการทำงาน รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน และเป็นผู้ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก สอดคล้อง

กับงานวิจัยของกุลธิดา เนื่องจาง (2555, หน้า 67) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิสาร์ตน์ ฤทธิ์แสนตอ (2556, หน้า 123) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านอำนาจอ้างอิง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ต้องดูแลควบคุมการปฏิบัติงานของครูให้เกิดความเรียบร้อย ตรงตามนโยบาย เป้าหมายของโรงเรียน มีหน้าที่ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนากระบวนการทำงาน โดยจัดการฝึกอบรม สัมมนาเปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าโดยมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีปริมาณงานที่เหมาะสม อีกทั้งยังมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ความสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านอำนาจอ้างอิง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยปราณี บรรณสาร (2551, หน้า 96) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและสอดคล้องกับงานวิจัยกนกรวรรณ อ่อนศรี (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่าโดยรวมและทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยความสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ควรมีการส่งเสริมด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารควรให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่
- 1.2 ด้านอำนาจบังคับ ผู้บริหารควรมีการลงโทษครูที่กระทำผิดอย่างเที่ยงธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ
- 1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารควรมีปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมในการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารตามที่กฎหมายกำหนดไว้
- 1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง ผู้บริหารควรมีบุคลิกที่น่าเคารพนับถือ
- 1.5 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ควรมีการส่งเสริมด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 2.1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต ผู้บริหารควรจัดให้ครูได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดี
- 2.2 ด้านความต้องการสัมพันธ์ ผู้บริหารควรมอบหมายงานสำคัญให้กับครูทุกคนอย่างทั่วถึง เพื่อให้ครูได้แสดงความสามารถในการทำงาน เพื่อให้ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน

2.3 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารควรสนับสนุนครูให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานที่ทำ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจการบริหารด้านอำนาจบังคับของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

2. ควรศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการดำรงชีวิตของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ อ่อนศรี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). องค์การกับมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ: อักษรวิทยา.
- กษิภณ ชินวงศ์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- กันธอร กุลบุตรดี. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอ เกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิติ ตย์คานนท์. (2532). นักบริหารทันสมัย. กรุงเทพฯ: บัดเตอร์ฟลาย.
- กุลธิดา เนื่องจำนงค์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โควิน คลังแสง. (2536). การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่อง เทคนิคการจูงใจในการทำงาน สำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บุคพอยท์.
- จิระ เฉลิมศักดิ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จิรพันธ์ เครือสาร และอำพร ไตรภักทร. (2548). แรงจูงใจกับความสำเร็จขององค์กร. *วารสารการประกันคุณภาพ*, 6(2), 14-17.
- จุมพล หนีมพานิช. (2547). *ผู้นำอำนาจและการเมืองในองค์กร*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จุฬัมพา ผันประเสริฐ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนก คำจันง. (2551). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชันญานุช ปิ่นทองคำ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชานน ตรงดี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชูชาติ โชติเสน. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐชัย บุญต่อ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- ณัฐตินา รุจิพงษ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทองใบ สุดซารี. (2543). ทฤษฎีองค์การวิเคราะห์แนวความคิดทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2536). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ธนิตย์ ทองท่าย. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม: หลักการทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติการทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นภัส จันท์ทอง. (2555). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวลจันทร์ บุญประสิทธิ์. (2552). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทพงศ์ คัดลญาวัตร. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิพนธ์ คันชเสวี. (2528). มนุษย์สัมพันธ์เพื่อการพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- นิศากร สุขะกาศี. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิศารัตน์ ฤทธิแสนตอ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริการกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชลี อุปภัย. (2556). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วี. พรินท์ (1991).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษบา รัตนมงคล. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกิ่งอำเภอ นิคมพัฒนา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราณี บรรณสาร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผกามาศ สมัครการ. (2554). *แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 40(2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรศิริ กิจเกษตรกุล. (2553). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลาง อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรสุดา พรหมกุล. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2548). *งานเพื่อความสุขและแก่นสารของชีวิต*. กรุงเทพฯ: เพชรกะรัต.

- พระมหาปริดี สีหาวัตร. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2535). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิกุล ดีพิจารณ์. (2548). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี:
มนตรี.
- รสสุคนธ์ พหลเทพ. (2546). *พลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา*. ใน *ความเป็นผู้นำ เป้าหมาย และ
พลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา* (หน้า 103-105). กรุงเทพฯ: ภาควิชาอุดมศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รักษนก คำจันง. (2551). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก.
วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 3(1), 63-76.
- เรื่องวิษณุ แก้วพรหม. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรพจน์ บดสันเทียะ. (2551). *การศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อ
บรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา.
- วราภรณ์ พรหมรัตน์. (2554). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
บูรพา.

- วราภรณ์ มิ่งไทยสงค์. (2543). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัฒนา จันทร โคตร. (2551). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันทนา เมืองจันทร์. (2542). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: วันทิพย์.
- วิลาวรรณ เพ็ชรรัตน์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิลาสินี ดวงเนตร. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไล ลำสิงห์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของคนแตกต่างกัน. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริรัตน์ ปรีชา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศิริวรรณ ศิริอารยา. (2548). *การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งสัมฤทธิ์ผล* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สมใจ ลักษณ์ะ. (2546). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- สมพร หิรัญลักษณ์สุด. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2547). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมุทร ชำนาญ. (2557). *วิจัยทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัญญาชัย ฉลาดคิด. (2549). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สายัณห์ ตากมัจฉา. (2546). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาลีณี ศรีสง่า. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับสถานการณ์ภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาวิณี แสงสุริยจันทร์. (2547). *รายงานผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการใช้บริการหน่วยงานราชการในจังหวัดสกลนคร*. ม.ป.ท.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2552). *แผนกลยุทธ์ พ.ศ. 2552-2554*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2555). *รายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีการศึกษา 2554*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2556). *การจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2*. เข้าถึงได้จาก [http:// www.chon2.go.th/](http://www.chon2.go.th/)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (2559). *ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา*.

เข้าถึงได้จาก http://data.bopp-obec.info/emis/index_area.php?Area_CODE=101717

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559*.

กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สิรินาถย์ กฤษณาธาร. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด*

(มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สุนทรี วรรณไพเราะ. (2550). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใน*

การปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพรรณ แก้วกันหา. (2547). *การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางละมุง*

จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพรรณยา ทองเปลว. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจ*

ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.

งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพัตรา สุภาพ. (2541). *จับใจคน จับใจงาน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สุเมธ เดียวอิสเรศ. (2557). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศิลปาบรรณการ.

สุริยา ทองคอนพุ่ม. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองในการบริหารการศึกษาระดับมัธยมศึกษา*

ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิจิตร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เสถียร เหลืองอร่าม. (2525). *วิทยาการจัดการ*. กรุงเทพฯ: แพร์พิทยา.

หลักชัย วงษ์หมอก. (2550). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจใน*

การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อภิญญาลักษณ์ คนชม. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อวยชัย จาตุรพันธ์. (2554). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- 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.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bovee, C. L. (1993). *Management.* New York: McGraw-Hill.
- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance.* Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Daft, R. L. (2000). *Organization theory and design* (7th ed.). Cincinnati, OH: South-Western College.
- Davis, K. (1974). *Human relationships at work: The dynamic of organizational behavior.* New York: McGraw-Hill.
- Drake, T. L., & Roc, W. H. (1986). *The principal ship* (3rd ed.). New York: MaMillan.
- Dubrin, A. J., & Ireland, R. D. (1995). *Management and organization* (3rd ed.). Cincinnati, OH: South-West College.
- Fisher, W. R. (1984). Narration as a human communication paradigm: The case of public moral argument. *Communication Monographs*, 52, 347-367.
- Flippo, E. B. (1970). *Management: A behavior approach.* Boston: Allyn & Bacon.

- French, J. P. R., & Raven, B. (1960). The bases of social power. In D. Cartwright, & A. Zander (Eds.), *Group dynamics* (pp. 607-623). New York: Harper and Row.
- French, J. P. R., & Raven, B. (1968). The bases of social power. In *Group dynamics: Research & theory* (pp. 259-269). New York: Harper & Row.
- Gerloft, E. A. (1985). *Organizational theory and design: A strategic approach management*. New York: McGraw-Hill.
- Ghiselli, E. E., & Brown, C. W. (1995). *Personal and industrial psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Gibson, J. L., Ivancevich, M., & Donnelly, J. Jr. (1982). *Organizations: Behavior structure, process* (4th ed.). Texas: Business Publication.
- Gilmer, V. H. (1966). *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.
- Griffin, R. W. (1996). Management presenting and mentoring roles of the leader within an organization setting. *Holistic Nursing Practice*, 9(1), 31-40.
- Guest, R. H. (1979). Quality of work life learning from Tarrytown. *Havard Business Review*, 10(57), 76-86.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organization behavior: Utilizing human resources* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Jonh Wiley & Sons.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Education administration: Theory research and practice* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Karlene, H. R., & O'Reilly, C. A. (1974). Relationship among components of credibility and communication behaviors in work units *Journal of Apply Psychology*, 61(8), 99-102.
- Kimbrough, R. B., & Nunnery, M. Y. (1983). *Educational administration* (2nd ed.). New York: McMillan.
- Knezevich, S. J. (1984). *Administration of public education*. New York: Harper & Row.
- Krejcie, R. V., & Morgan, E. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(10), 608.

- Likert, R. T. (1967). *The human organization its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Lindgren, H. C. (1976). *Educational to psychology in the classroom*. New York: Wiley & Sons.
- Lukes, S. (1980). *Power: A radical view*. London: McMillan.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- 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.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton: Van No Strand.
- McClelland, D. C. (1975). The effects of power training on community action agencies. *Journal of Applied Behavioral Sciences*, 11, 92-115.
- Mulder, M., Rendel, D., Leendert, K., & Japp, V. (1986). Power, situation, and leaders' effectiveness: An organization field study. *Journal of Applied psychology*, 71(4), 566-570.
- Murray, E. J. (1961). *Motivation and emotion*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Peabody, R. L. (1962). Perceptions of organizational authority: A comparative analysis. *Administrative Science Quarterly* 6, 463-482.
- Picard, B. H. (1986). *Teacher motivation: Perceptions of teachers and school officials*. Nebraska: University of Nebraska.
- Ragins, B. R., & Sundstrom, E. (1989). Gender and power in organizations: A longitudinal perspective. *Psychological Bulletin*, 1(5), 51-58.
- Raven, B. H., & Kruglanski, W. (1975). Conflict and power. In *The structure of conflict* (pp. 1405-1407). New York: Academic Press.
- Robbins, S. P. (1983). *Organization behavior* (6th ed.) Upper Saddle River, NJ: Prentice-hall.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (1991). *Consumer behavior* (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-hall.
- Sharp, G. (1973). *The politic of nonviolent action*. Boston: Porter Sarogent.
- Steers, R., & Porter, L. R. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: MaGraw-Hill.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.

- Strauss, G., & Sayles, L. R. (1960). *Personnel: The human problems of management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Vroom, V. H. (1970). *Management and motivation*. Harmondsworth, London: Penguin.
- Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation*. Harmondsworth, London: Penguin.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. New York: The Free Press.
- Wehrich, H., & Koontz, H. (1993). *Management: A global perspective* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Wiersma, W., & Jurs, S. G. (1990). *Educational measurement and testing* (2nd ed.). Massachusetts: A Division of Simon & Schuster.
- Yukl, G. A. (1989). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Yukl, G. A. (1998). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.403

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

18 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย

2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้ นายเกียรติศักดิ์ แสนอ้วน รหัส 58990013

งานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2752

โทรสาร 0--3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.404

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

21 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นายเกียรติศักดิ์ แสนอ้วน รหัส 58990013

งานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2752

โทรสาร 0--3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.405

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

23 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายเกียรติศักดิ์ แสนอ้วน รหัส 58990013

งานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2752

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาใน
อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับ
มัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17

2. กรุณาตอบตามความเป็นจริงของท่าน จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ใน
การบริหารจัดการ โรงเรียน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มี
ประสิทธิภาพต่อไป

3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่าน จะนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้นผู้วิจัยจะ
เก็บรักษาข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อท่าน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

นายเกียรติศักดิ์ แสนอ้วน

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

**ตอนที่ 1 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มี 5 ด้าน คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิงและด้านอำนาจเชี่ยวชาญ
2. โปรดพิจารณาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ว่าอยู่ในระดับใด โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้
 - 5 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ตัวอย่าง

ข้อ ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัด จันทบุรี	ระดับปฏิบัติการ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
00	ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่	✓				

ข้อที่ 00 ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่ มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี	ระดับปฏิบัติการ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
1	ด้านอำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญ อย่างเต็มกำลังความสามารถ					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
3	ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูตาม โอกาสที่จะอำนวยให้					
4	ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูที่กระทำความดี					
5	ผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการในการทำงานให้แก่ครู					
6	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบโดยใช้เกณฑ์ ผลงานเป็นหลัก					
7	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบด้วย ความเป็นธรรม					
1	ด้านอำนาจบังคับ ผู้บริหารมีการควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ ทันกำหนดเวลา					
2	ผู้บริหารมีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับให้ครู ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
3	ผู้บริหารมีการดำเนินครูที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ อย่างเหมาะสม					
4	ผู้บริหารมีการลงโทษครูที่กระทำผิดอย่างเที่ยงธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ					
1	ด้านอำนาจกฎหมาย ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ภายใน ขอบเขตที่มี					

ข้อ ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนระดับ มัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี	ระดับปฏิบัติการ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
2	ผู้บริหารปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมในการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารตามที่กฎหมายกำหนดไว้					
3	ผู้บริหาร บริหารงานด้วยความเป็นธรรม					
4	ผู้บริหารมีคำสั่งมอบหมายงาน ตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ					
5	ผู้บริหารมีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครู					
1	ด้านอำนาจอ้างอิง ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
2	ผู้บริหารมีความยุติธรรมและเสมอภาค					
3	ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของครู					
4	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ					
5	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเป็นที่น่าเคารพนับถือ					
1	ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
2	ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
3	ผู้บริหารเป็นผู้รอบรู้ในการบริหารงาน					
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำแผนงานไปปฏิบัติ					
6	ผู้บริหารสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ					

ข้อ ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนระดับ มัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี	ระดับปฏิบัติการ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างสัมพันธภาพระหว่าง บุคคล					
8	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้านวิชาการ และหลักสูตร					
9	ผู้บริหารทักษะในการบริหารงานด้านบุคลากร					
10	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารด้านความสัมพันธ์กับ ชุมชน					
11	ผู้บริหารทักษะในการบริหารงานด้านการเงินและ ธุรการ					
12	ผู้บริหารทักษะในการบริหารงานด้านอาคารสถานที่					
13	ผู้บริหารทักษะในการบริหารงานด้านประชาสัมพันธ์					
14	ผู้บริหารทักษะในการบริหารงานด้านเทคโนโลยี					

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มี 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า

2. โปรดพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ว่าอยู่ในระดับใด โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ตัวอย่าง

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
00	ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีการคมนาคมสะดวก	✓				

ข้อที่ 00 ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีการคมนาคมสะดวก มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี	ระดับแรงจูงใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
1	ด้านความต้องการดำรงชีวิต ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีการคมนาคม สะดวก					
2	ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมดี					
3	ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีอุปกรณ์ใน การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
4	ท่านได้รับการปกครองด้วยความเป็นธรรม					
5	ท่านได้รับการคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินให้ปลอดภัย จากอาชญากรรมขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน					
6	ท่านรู้สึกว่าการบริหารราชการครูเป็นอาชีพที่มั่นคงกับ อนาคต					
7	ท่านได้รับสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน					
8	ท่านได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อมีเหตุจำเป็น					
1	ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ท่านมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอัน สมควร					
2	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน เป็นอย่างดีในเรื่องการทำงาน					
3	ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจาก เพื่อนร่วมงาน					
4	ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจาก ผู้บริหาร					
5	ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บริหาร					
6	ท่านมีความรู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงาน					

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี	ระดับแรงจูงใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
7	ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน					
8	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
1	ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์					
2	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์					
3	ท่านได้รับการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การปฏิบัติงานจากผู้บริหาร					
4	ท่านได้เป็นผู้นำในบางโอกาสเมื่อได้ปฏิบัติงานของ โรงเรียน					
5	ท่านได้ปฏิบัติงานที่ทำทลายความรู้ ความสามารถ					
6	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการ					
7	ท่านได้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
8	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานที่ทำ					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายเกียรติศักดิ์ แสนอ้วน

ภาคผนวก ค

ตารางแสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

ตารางที่ 14 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ของแบบสอบถามตอนที่ 1 การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาใน
อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ข้อ	รายการ	คะแนน			IOC	ความหมาย
		การพิจารณา				
		ของผู้เชี่ยวชาญ				
1	2	3				
ด้านอำนาจการให้รางวัล						
1	ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญ อย่างเต็มกำลังความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสรุปให้ครูได้รับการแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูตาม โอกาสที่จะ อำนวยให้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูที่กระทำความดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการในการทำงานให้แก่ ครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบโดยใช้ เกณฑ์ผลงานเป็นหลัก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบด้วย ความเป็นธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านอำนาจบังคับ						
1	ผู้บริหารมีการควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงาน ให้ทันกำหนดเวลา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับให้ ครูปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	คะแนน			IOC	ความหมาย
		การพิจารณา				
		ของผู้เชี่ยวชาญ				
1	2	3				
3	ผู้บริหารมีการดำเนินกรที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการลงโทษครูที่กระทำผิด อย่างเที่ยงธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านอำนาจกฎหมาย						
1	ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ภายใน ขอบเขตที่มี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึง ความเหมาะสมในการใช้อำนาจหน้าที่ ของผู้บริหารตามที่กฎหมายกำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหาร บริหารงานด้วยความเป็นธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีคำสั่งมอบหมายงาน ตามอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านอำนาจอ้างอิง						
1	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	คะแนน			IOC	ความหมาย
		การพิจารณา				
		ของผู้เชี่ยวชาญ				
1	2	3				
2	ผู้บริหารมีความยุติธรรมและเสมอภาค	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็น ของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ ประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเป็นที่น่าเคารพนับถือ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทาง การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเป็นผู้รอบรู้ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำแผนงาน ไปปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	คะแนน			IOC	ความหมาย
		การพิจารณา				
		ของผู้เชี่ยวชาญ				
1	2	3				
6	ผู้บริหารสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานด้าน วิชาการและหลักสูตร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารทักษะในการบริหารงานด้าน บุคลากร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารด้าน ความสัมพันธ์กับชุมชน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารทักษะในการบริหารงานด้านการเงิน และธุรการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารทักษะในการบริหารงานด้านอาคาร สถานที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารทักษะในการบริหารงานด้าน ประชาสัมพันธ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารทักษะในการบริหารงานด้าน เทคโนโลยี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 15 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ของแบบสอบถามตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับ
มัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17

ข้อ	รายการ	คะแนน			IOC	ความหมาย
		การพิจารณา				
		ของผู้เชี่ยวชาญ				
1	2	3				
ด้านความต้องการดำรงชีวิต						
1	ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีการคมนาคมสะดวก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านได้รับการปกครองด้วยความเป็นธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ท่านได้รับการคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินให้ปลอดภัยจากอาชญากรรมขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ท่านรู้สึกว่าการเข้าราชการครูเป็นอาชีพที่มั่นคงกับอนาคต	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ท่านได้รับสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ท่านได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อมีเหตุจำเป็น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความต้องการความสัมพันธ์						
1	ท่านมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันสมควร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	คะแนน			IOC	ความหมาย
		การพิจารณา				
		ของผู้เชี่ยวชาญ				
1	2	3				
2	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีในเรื่องการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บริหาร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บริหาร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ท่านมีความรู้สึกสบายเมื่อได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า						
1	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านได้รับการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านได้เป็นผู้นำในบางโอกาสเมื่อได้ปฏิบัติงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ท่านได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	คะแนน			IOC	ความหมาย
		การพิจารณา				
		ของผู้เชี่ยวชาญ				
1	2	3				
6	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ท่านได้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานที่ทำ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การใช้อำนาจของ
ผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	.85	19.	.82
2.	.84	20.	.84
3.	.83	21.	.85
4.	.80	22.	.84
5.	.84	23.	.86
6.	.82	24.	.85
7.	.83	25.	.90
8.	.85	26.	.89
9.	.84	27.	.83
10.	.86	28.	.85
11.	.85	29.	.84
12.	.90	30.	.87
13.	.89	31.	.85
14.	.84	32.	.86
15.	.87	33.	.84
16.	.83	34.	.85
17.	.85	35.	.85
18.	.85		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .85

ตารางที่ 17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	.71	13.	.72
2.	.72	14.	.72
3.	.71	15.	.72
4.	.76	16.	.74
5.	.73	17.	.73
6.	.70	18.	.71
7.	.75	19.	.71
8.	.73	20.	.72
9.	.72	21.	.73
10.	.72	22.	.71
11.	.73	23.	.73
12.	.71	24.	.72

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .74

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายเกียรติศักดิ์ แสนอ้วน
วัน เดือน ปีเกิด	16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดศรีสะเกษ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	499 หมู่ 1 ตำบลทุ่งขนาน อำเภอศอยดาว จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557-2559	ครูผู้ช่วย โรงเรียนทุ่งขนานวิทยา อำเภอศอยดาว จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2557-ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนทุ่งขนานวิทยา อำเภอศอยดาว จังหวัดจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2557	การศึกษาระดับบัณฑิต (การสอนสุขศึกษาและ พลศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา