



โมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

A Structure Equation Model of The Relationship between the Administrator's
power with the Motivation of Teacher's Performance Under the Office of Secondary
Service Area 25

ชัยพิชิต ไชยสิทธิ์* และ เสาวনী สิริสุขศิลป์²

Chipichit Chaiyasit* and Saowanee Sirisooksilp²

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Assistant Professor, Educational Administration Program, Faculty of Education, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 2) เพื่อศึกษาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้การวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ประชากรคือผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 3,914 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ หรือตัวแปรในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ได้จำนวนพารามิเตอร์เป็น 15:1 ในการวิจัยครั้งนี้ มีพารามิเตอร์จำนวน 25 พารามิเตอร์ ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น จำนวน 375 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านอำนาจตามกฎหมาย

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

*Corresponding author: Mobile +66 (0) 833562897

E-mail address: chaipichit1981@gmail.com

3. โมเดลสมการโครงสร้างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 พบว่าขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (EXP) กับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (REC)

คำสำคัญ: การใช้อำนาจ, ผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ครู

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of the administrator's power with the motivation of teacher's performance under the office of secondary service area 25. 2) investigate the congruence of a structure equation model of the administrator's power with the motivation of teacher's performance under the office of secondary service area 25 with empirical data. This research is the Descriptive Research. The population in this study was 3,914 teachers in the school under of The Office of Secondary Educational Service Area 25, academic year 2559. The number of parameters was 15: 1. There are 25 parameter parameters. The sample sizes were 375 people.

The results were as follows;

1. the administrator's power level in the office of secondary service area 25 was in the high level and the highest factor was the Legitimate Power.

2. the motivation of teacher's performance under the office of secondary service area 25 was in the high level and the highest factor was the Interpersonal Relation.

3. a structure equation model of the administrator's power with the motivation of teacher's performance under the office of secondary service area 25 was fit with empirical data. The relationship between the Expert Power with Recognition was in the high level.

Keywords: Power, Administrator, Motivation, Teacher

บทนำ

ผู้นำกับอำนาจเป็นสิ่งที่คู่กัน คนทั่วไปชอบที่จะตามผู้มีอำนาจ และด้วยเหตุที่มีผู้ตามนี้เองที่ทำให้ผู้มีอำนาจกลายเป็นผู้นำ อำนาจมีที่มาจากหลายสาเหตุ บางคนมีอำนาจเพราะสามารถให้โบนัส ขึ้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งให้คนอื่นได้ บางคนมีอำนาจเพราะไล่คนออกจากงานได้ หรือสามารถมอบหมายงานที่แม้ผู้รับมอบจะพึงใจหรือไม่สามารถปฏิเสธ ผู้นำเหล่านี้มีอำนาจตามตำแหน่ง ตามหน้าที่การงาน ลูกน้องหรือลูกทีมของผู้นำประเภทนี้ก็คงไม่สบายใจนักที่ต้องคอยระวังตัวอยู่ตลอดเวลาหากเปรียบกับผู้นำที่มีอำนาจเพราะความเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ทำ หรือเพราะสมาชิกในทีมงานให้ความชื่นชม บุคคลประเภทนี้ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งผู้นำ

ที่เป็นทางการแต่ก็สามารถมีอิทธิพลแก่ผู้อื่นอันเนื่องมาจากทักษะส่วนตัว ไม่ว่าจะเป็นการเลือกตั้งขององค์กรสหประชาชาติ หรือองค์กรใหญ่ๆ ทั่วโลก มักจะเลือกผู้นำที่มีอำนาจในหลายๆด้านที่สามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติเพื่อที่จะให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างราบรื่น การพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการองค์กร ผู้นำต้องสร้างความร่วมแรงร่วมใจหรือแรงจูงใจเป็นพื้นฐาน เพราะมันเป็นรากที่หยั่งลึก การสร้างคนต้องมีอำนาจทั้งการจูงใจเป็น Soft Power และอำนาจบังคับตามกฎกติกาขององค์กร หรือ Hard Power เพราะอำนาจแห่งเหตุผล และความเข้มแข็งทางจิตใจทำให้เปลี่ยนแปลงตัวเอง การเปลี่ยนแปลงผู้อื่นยังต้องมีอำนาจ หมายถึงมีความเชี่ยวชาญในการปกครอง เชี่ยวชาญในการใช้พลัง

ที่ทำให้คนอื่นยอมรับ แต่โดยทั่วไปที่จะรักษาพนักงานไว้ จะต้องมีการสนับสนุนและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในที่ทำงานทั้งจากภายนอกและภายในเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องนำมาปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ไม่ใช่ใช้เฉพาะแต่การให้เงินหรือผลตอบแทนแต่อย่างเดียว แต่การให้คำชมหรือการยกย่อง เป็นการจูงใจที่สำคัญที่ต้องนำมาปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้องค์กรเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2550) ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจและศึกษาเรื่องการใช้อำนาจที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม หรือมีความรู้เรื่องการสร้างระบบการให้รางวัลเพื่อจูงใจหรือกระตุ้นให้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่างๆ ให้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างกลมกลืนและสอดคล้องกันให้เหมาะสม ซึ่งสิ่งที่ทั้งสองฝ่ายจะได้รับเป็นผลตอบแทนนั้นคือความพึงพอใจ เมื่อมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงแล้ว บุคคลจะมีความเต็มใจอยู่ในองค์กรและช่วยเหลือองค์กรให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย (ดวงใจ บุญหล้า, 2557) ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะนักการศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสนใจเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ว่าอยู่ในระดับใด แล้วโมเดลสมการโครงสร้างระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูนั้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการใช้อำนาจเพื่อบริหารงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและชี้ให้เห็นถึงผลสำเร็จในการบริหารงาน เพื่อให้จุดมุ่งสำเร็จเสร็จสิ้นตามเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25
2. เพื่อศึกษาความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรแฝง (X) คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล (X_1), อำนาจบังคับบัญชา (X_2), อำนาจตามกฎหมาย (X_3) อำนาจอ้างอิง (X_4) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) ตัวแปรแฝง (Y) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 6 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Y_1), การได้รับความยอมรับนับถือ (Y_2), ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Y_3) เงินเดือนและสวัสดิการ (Y_4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Y_5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Y_6)

2. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 3,914 คน ในสถานศึกษาทั้งหมด 84 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25, 2559)

3. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์เป็น 15:1 ในการวิจัยครั้งนี้ มีพารามิเตอร์จำนวน 25 พารามิเตอร์ ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้นจำนวน 375 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดย สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสหวิทยาเขต ทั้งหมด 10 สหวิทยาเขต นำแต่ละสหวิทยาเขตมาสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified

Random Sampling) อีกครั้งตามขนาดของสถานศึกษา และนำมาสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก

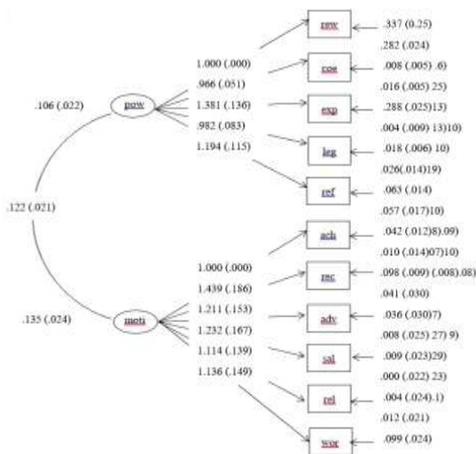
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดตามแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยได้แบบสอบถามกลับมาร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยวิเคราะห์หาค่าสถิติ ตามลำดับดังนี้

6.1 ข้อมูลระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 วิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



ภาพรวมอยู่ในระดับ“มาก” ด้านที่มากที่สุดคือด้านอำนาจตามกฎหมาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อำนาจเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของทุกองค์การ และทุกองค์การจำเป็นต้องมี เพราะถ้าหากขาดเรื่องอำนาจแล้วจะก่อให้เกิดปัญหาต่อการสั่งการตามสายงานของการบังคับบัญชา การเชื่อฟังและการยอมรับ เมื่อมีการรวมกลุ่มและการประสานงานระหว่างกันก็ไม่มีผู้ที่ทำ ก็ไม่สามารถที่จะควบคุมสั่งการได้เลย มันจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้กิจการของคนเกิดการประสานงานเพื่อทำให้องค์การเกิดประสิทธิภาพ ตามความหมาย นกตล เจนอักษร (2537) การใช้อำนาจว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำทางการบริหารการศึกษาในการนำอำนาจจากฐานอำนาจต่างๆ ที่ตนมีอยู่ไปทำให้เกิดประโยชน์แก่การบริหาร สอดคล้องกับทัศนะของ สมควร ภักดีวุฒิ (2550) ได้นำเสนอว่าการบริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษานั้นผู้บริหารต้องทำงานด้วยจิตใจ มั่นคง แน่วแน่ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค และหาทางแก้ไขให้สำเร็จ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งของผู้นำสูงสุดต้องมีความเหมาะสม เพราะ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ในท้องถิ่น และสังคมต่างคาดหวังให้มีความรู้ความสามารถที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ มีการพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการในการบริหารจัดการเป็นที่ยอมรับ

2.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับ“มาก” ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย สติปัญญา จิตใจ โดยต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทั้งทางการ สติปัญญา และจิตใจ ของผู้เรียนและผู้รับบริการ สอดคล้องกับ เมตตา สอนเสนา (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เป็นวิจัยเชิงสำรวจการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า มี 4 ด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผล การปฏิบัติการสอน มีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.68-0.78 อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ญัฐชนันต์ อยู่สีมารักษ์ (2554) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันโดยปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานเท่ากับด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยสุขอนามัย ด้านความมั่นคงในงาน สูงสุด รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบริหารงาน ด้านนโยบายของ องค์กร และ ด้านเงินเดือน ตามลำดับ

2.3 โมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการใช้อำนาจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูพบว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (EXP) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (REC) เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกต พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์กันทุกตัว การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

มัธยมศึกษาเขต 25 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่า p-value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งทุกค่ามีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงให้เห็นว่า โมเดลสมการโครงสร้างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เชิงสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัยพบว่า ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรแสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงการมีอิทธิพลโดยใช้กฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ มาเป็นฐานในการบริหารงานตามความถูกต้องและเหมาะสม

1.2 จากการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์อันดีมีความเข้าใจต่อกัน เพื่อสร้างความเข้มแข็งและควมมีประสิทธิภาพในหน่วยงานต่อไป

1.3 จากการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (EXP) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (REC) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะตัวและมีความชำนาญทางการบริหาร ส่วนครูต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในความรู้ความ

สามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานซึ่งจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้การพัฒนาองค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยในกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ครูในสังกัดส่วนท้องถิ่น สถานศึกษาเอกชน หรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบโมเดลสมการประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูของหน่วยงานทางการศึกษาเหล่านั้น ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ และนำผลมาใช้เป็นแนวทางในการใช้อำนาจในการบริหารต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการใช้อำนาจที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ อ่อนศรี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติ การสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2550). ผู้บริหารแห่งอนาคต. กรุงเทพมหานคร: ฐานมีบุ๊ค.
- ดวงใจ บุญหล้า. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 8(1), 122 –128.
- ทรงวุฒิ แน่นหนา. (2542). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้
อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต
1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บริมาส ศิริตรานนท์. (2558). **การใช้อำนาจของผู้
บริหารโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต
3.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาวิทาลัยบูรพา.

เมตตา สอนเสนา. (2557). **ภาวะผู้นำทางการเรียนการ
สอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 25.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์บัณฑิต
สาขาบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วรพจน์ สิงหราช. (2548). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัด
สำนักงาน เขตพื้นที่สมุทรปราการเขต 1.**
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหารการ
ศึกษา). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ธนบุรี.

สุนทรี วรรณไพเราะ. (2549). **การใช้พลังอำนาจของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติ
งานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี.**
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
บูรพา.

หลักชัย วงษ์หมอก. (2550). **การใช้พลังอำนาจของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุ
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐชนันตร์ อยู่สีมารักษ์. (2554). **แรงจูงใจของ
ข้าราชการครูในโรงเรียนเขตตลิ่งชันสังกัด
กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย
ปทุมธานี, 3(3), 102 -109. กันยายน - ธันวาคม
2554.**

สมควร ภัคดีวุฒิ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ
ผู้นำ กับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำ นักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.**
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุดรธานี.

นพดล เจนอักษร. (2537). **การใช้อำนาจในการบริหาร
ของผู้นำทางการบริหารการศึกษา. กรณีศึกษา
เชิงคุณภาพ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.

(2559). **ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการ
ศึกษา 2559, ค้นเมื่อ 19 พฤศจิกายน 2559. จาก
<http://www.kksec.go.th/spm25/>.**

Alderfer, C. P. (1972). **Existence: Relatedness
and growth, human needs in organizational
setting.** New York: Free Press.

Blau, Peter M& Richard Scott. (1962). **Formal
Organization. San Francisco, Claif:
Chandler Publishing Co.**

Chung, kase H. and Keon C. Megginson, (1981).
Organization Behavior Management Skill.
New York : Harper and Row Publisher.

Etzioni, Amitai. (1964). **Validation and Extension
of the Fielder Contingency Model for
Leadership Effectiveness in Secondary
School Adminstration. Dissertation
Abstracts International.**

- Hersey, P. and Blanchard, H. B. (1988). **Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources**. Englewood. Boston: PWS-Kent.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). **The motivation to work** (2nd ed). NewYork : Wiley.
- Hoy & Miskel, C G. (2001). **Educational Administration Theory, Research, and Practice**. (7th ed). The United state: McGraw-Hill.
- French, J. RP., & Raven, B. H. (1968). **The bases of social power. group dynamics: research and theory** In D. Cartwright & A. Zander (Eds.). (pp. 259-270). New York: Harper & Row.
- Maslow, Abraham. 1970. **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row Publishers. McGregor, Douglas.
- McClelland, D. C (1985). **Human motivation**. Cambridge: Cambridge University Press Management.
- McClelland, D.C. (1975). **A Competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle**. Boston: Mcber.
- Mintzberg, Henry. (1979). **The structuring of organizations**. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.
- Yukl, G. (2006). **Leadership in organizations** (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson/ Prentice Hall.