

การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

THE EXERCISING OF ADMINISTRATORS' POWER AFFECTING MOTIVATION IN
TEACHERS' PERFORMANCE UNDER SUPHAN BURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 2

ปราณี คาคการณ์ไกล¹

ประเสริฐ อินทร์รักษ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 103 โรงโดยมีผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 3 คน คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา /รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา รวมจำนวน 309 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามแนวคิดของยูกัล (Yukl) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดของ เอิร์ชเบิร์ก (Herzberg) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อำนาจอ้างอิง อำนาจข้อมูล ข่าวสาร อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการจัดการเชิงสถานการณ์ และอำนาจการบังคับ
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความมั่นคงในการทำงาน สถานภาพ สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นโยบายและการบริหารงาน ความสำเร็จในการทำงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ ความเป็นอยู่ส่วนตัว การได้รับการยอมรับ นับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจอ้างอิง อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการจัดการเชิงสถานการณ์ และอำนาจการบังคับ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

The purposes of this researches were to know ; 1) the exercising of administrators power under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2, 2) the motivation in teacher's performance under Suphanburi Primary Educational

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Service Area Office 2, 3) the exercising of administrators power affecting motivation in teacher's performance under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2, The sample was 103 schools under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2. The respondents were comprised of school administrators or vice administrators, teachers and a chairman of educational committees ; with the total of 309. The research instrument was questionnaire concerning the exercising of administrators power based on the concept of Yukl and motivation in teacher's performance based on Herzberg's concept. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The findings of the research were as follows :

1. The exercising of administrators' power under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2, as a whole and as an individual, were found at a high level: ranking from the highest to the lowest arithmetic mean : referent power, information power, expert power, legitimate power, reward power, situation engineering power and coercive power respectively.

2. The motivation of teacher's performance under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2, as a whole and as an individual, were found at a high level: ranking from the highest to the lowest arithmetic mean : Possibility of Growth, Job Security, Status, Working Condition, Advancement, Company Policy and Administration, Achievement, Supervision Technical, Interpersonal Relation- Subordinate Peers Subordination, Responsibility, Personal Life, Recognition, Work Itself and Salary respectively.

3. The exercising of administrators power in referent power, information power, expert power, legitimate power, reward power, situation engineering power and coercive power affecting motivation in teacher's performance under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2, at a .01 level of significance.

บทนำ

ในปัจจุบันที่โลกกำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเกิดการแข่งขันมากยิ่งขึ้น ประเทศไทยย่อมหลีกเลี่ยงไม่พ้น จากการได้รับผลกระทบดังกล่าว จะเห็นได้จากปัญหา และวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ศาสนา วัฒนธรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2550: 2) การพัฒนาประเทศให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ทุกภาคส่วนต้องร่วมมือกันพัฒนาประเทศไปสู่ความสมดุล และยั่งยืน จึงจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพคือกระบวนการเรียนรู้และการศึกษาเพื่อตอบสนองเป้าหมายในการพึ่งพาตนเอง เพื่อความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมตามแนวทางของการพัฒนาแบบยั่งยืนและสันติสุขการพัฒนาประเทศชาติให้บรรลุเป้าหมาย ปัจจัยที่สำคัญ คือต้องพัฒนาคนในชาติ ให้มี คุณภาพ ซึ่งการให้การศึกษาถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญที่สุดในการ

ช่วยให้คนสามารถที่จะ เผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลง ในทุก ๆ ด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ศาสนา และ วัฒนธรรม เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพย่อมที่จะเป็น ทุนพลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศด้วยเหตุนี้ ประเทศไทย จึงให้การศึกษาที่มีความสำคัญสูงสุด โดยกำหนดให้มีการปฏิรูป การศึกษาโดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 รวมทั้งได้กำหนด กรอบที่ ดำเนินการปฏิรูปการศึกษารอบที่ 2 ตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 -2561 เป็นเครื่องมือในการจัดการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และ คุณธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หรือเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข และมีความเป็นไทย (กองเทพ เคลือบพณิชกุล และคณะ, 2549: 52) จะเห็นได้ว่าการศึกษาเป็นปัจจัยหลักใน การพัฒนาคุณภาพของคนไทยให้มีความสมบูรณ์ในทุกๆ ด้าน เพื่อนำกำลังและความสามารถมาร่วมกันสร้างสรรค์ความ เจริญก้าวหน้าให้กับสังคมและประเทศชาติ ตลอดจนเป็นผู้ นำ ในการปรับเปลี่ยนสังคมให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ต่างๆ ที่ จะเกิดขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
3. เพื่อทราบการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารซึ่งเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับฐานอำนาจ ของยุกส์ (Yukl, 2013:191-196) ได้เสนอแนวคิดฐานอำนาจไว้ 8 ฐาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเพียง 7 ฐาน โดยไม่ศึกษาฐานอำนาจที่ 8 เพราะเป็นฐานอำนาจโดยตำแหน่งหน้าที่และอำนาจส่วนบุคคล ส่วนฐานที่ศึกษา 7 ฐาน ได้แก่ อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) อำนาจการให้รางวัล (reward power) อำนาจการบังคับ (coercive power) อำนาจอ้างอิง (referent power) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) อำนาจข้อมูลข่าวสาร (information power) อำนาจการจัดการเชิงสถานการณ์ (situation engineering) ซึ่งฐานอำนาจดังกล่าวนี้ จะเป็นตัวแปรที่ส่งผลโดยตรงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1964:113-115) มาเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจ ในการทำงานของคนมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) 2) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision technical) 3) สภาพการทำงาน (Working Conditions) 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation-Subordinate Peers Subordination) 5) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) 6) เงินเดือน (Salary) 7) สถานภาพ (Status)

- 8) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) 9) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ศึกษาข้อมูลวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง จัดทำโครงร่างงานวิจัยแล้วนำเสนอต่อภาควิชาเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาเครื่องมือโดยทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขและนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย นำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องนำมาแก้ไข แล้วจัดพิมพ์วิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 136 โรง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดตามตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970:608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 โรง มีผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 3 คน คือ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 2) ครูผู้สอน และ 3) ประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 309 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ตามแนวคิดของ ยุกส์ (Yukl)

ตอนที่ 3 การสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วพัฒนาเครื่องมือแบบสอบถาม ภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นที่ 2 นำผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว มาสร้างแบบสอบถาม แล้วนำไปปรึกษา อาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) และนำมาปรับแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหา โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงอีกครั้ง ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50 – 1.00

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 โรงเรียนละ 3 คน จำนวน 30 คน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.993

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best, 1970: 87)

3. การวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 84.14 และเป็นเพศหญิงจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.86 และพบว่ามีอายุ 41 – 50 ปี มากที่สุด จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 30.42 ระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 54.05 รองลงมา การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และลำดับสุดท้ายคือ ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 สำหรับตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษามีจำนวนที่เท่ากัน อย่างละ 103 คน ลำดับแรกและลำดับสอง คิดเป็นร้อยละ 33.33 และลำดับสุดท้ายคิดเป็นร้อยละ 33.34 และประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีมากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 31.06 รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 25.56 และลำดับสุดท้ายคือ ประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.35

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังปรากฏผลรวมตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

การใช้อำนาจของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่
1. อำนาจตามกฎหมาย (X_1)	4.32	0.42	4
2. อำนาจการให้รางวัล (X_2)	4.32	0.44	5
3. อำนาจการบังคับ (X_3)	4.08	0.51	7
4. อำนาจอ้างอิง (X_4)	4.43	0.37	1
5. อำนาจเชี่ยวชาญ (X_5)	4.36	0.40	3
6. อำนาจข้อมูลข่าวสาร (X_6)	4.42	0.37	2
7. อำนาจการจัดการเชิง สถานการณ์ (X_7)	4.25	0.41	6
รวม	4.34	0.42	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.42$) แยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้แก่ อำนาจอ้างอิง ($\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.37$) อำนาจข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.37$) อำนาจเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.40$) อำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.42$) อำนาจการให้รางวัล

($\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.44$) อำนาจการจัดการเชิงสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.41$) และอำนาจการบังคับ ($\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.51$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลข ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ดังปรากฏผลรวม

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่
1.ความสำเร็จในการทำงาน ($Y_{1,1}$)	4.38	0.39	7
2. การได้รับการยอมรับนับถือ ($Y_{1,2}$)	4.27	0.41	12
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($Y_{1,3}$)	4.26	0.38	13
4. ความรับผิดชอบ ($Y_{1,4}$)	4.29	0.43	10
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($Y_{1,5}$)	4.41	0.35	5
6. นโยบายและการบริหารงาน ($Y_{2,1}$)	4.39	0.38	6
7. วิธีการปกครอง ของผู้บังคับบัญชา ($Y_{2,2}$)	4.36	0.38	8
8. สภาพการทำงาน ($Y_{2,3}$)	4.44	0.33	4
9. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($Y_{2,4}$)	4.36	0.40	9
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($Y_{2,5}$)	4.29	0.44	11
11. เงินเดือน ($Y_{2,6}$)	4.12	0.46	14
12. สถานภาพ ($Y_{2,7}$)	4.47	0.39	3
13. ความมั่นคงในการทำงาน ($Y_{2,8}$)	4.48	0.36	2
14. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต ($Y_{2,9}$)	4.56	0.33	1
รวม	4.36	0.39	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.
D.=0.39) แยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ 1 ด้าน และอยู่ใน
ระดับมาก 13 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจาก
มากไปหาน้อย ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.33) ความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=4.48$,
S.D.=0.36) สถานภาพ ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.39) สภาพการทำงาน
($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.33) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.35) นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=4.39$,
S.D.=0.38) ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.39)
วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.38)

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วม
งาน ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.40) ความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.29$, S.D.
=0.43) ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.44) การได้
รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.41) ลักษณะของ
งานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.38) เงินเดือน ($\bar{X}=4.12$,
S.D.=0.46)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ การใช้อำนาจของผู้บริหาร
ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยทำการ
วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการใช้
อำนาจของผู้บริหาร และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง
ตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร

ตัว แปร	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(X ₅)	(X ₆)	(X ₇)	(X _{tot})
(X ₁)	1.00							
(X ₂)	.720**	1.00						
(X ₃)	.812**	.727**	1.00					
(X ₄)	.667**	.593**	.456**	1.00				
(X ₅)	.763**	.599**	.584**	.856**	1.00			
(X ₆)	.655**	.535**	.536**	.816**	.838**	1.00		
(X ₇)	.769**	.745**	.739**	.686**	.702**	.784**	1.00	
(X _{tot})	.900**	.827**	.823**	.832**	.881**	.847**	.901**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

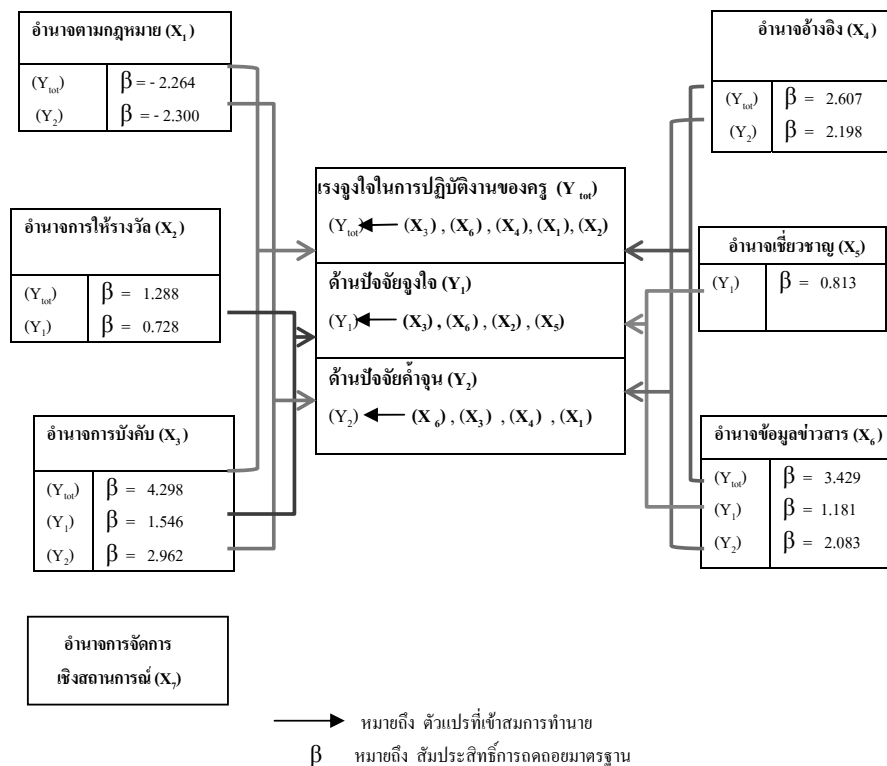
จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.456 -
0.856 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.01

การวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารส่งผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อตอบคำถามการ
วิจัยข้อ 3 ที่ว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 หรือไม่

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในภาพรวมและแยกวิเคราะห์เป็น
รายด้าน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
(stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู



แผนภูมิที่ 9 สรุปผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2

สรุปผลการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิต จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ อำนาจอ้างอิง อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการจัดการเชิงสถานการณ์ และอำนาจการบังคับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 13 ด้าน และอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยเลขคณิต จากมากไปหาน้อยได้แก่ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความมั่นคงในการทำงาน สถานภาพ สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นโยบายและการบริหารงาน ความสำเร็จในการทำงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์

กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือน

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจอ้างอิง อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจการบังคับ อำนาจการให้รางวัล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ พบว่าข้อมูลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อำนาจของผู้บริหารทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัย ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่มามีความดีความชอบ ผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีความพร้อมและศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหาร งานในสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยอำนาจคอยกำกับในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพราะอำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการควบคุมและผลักดันการดำเนินการต่างๆ ให้เป็นไปตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยผู้บริหารจะใช้อำนาจในการออกคำสั่งมอบหมายงาน สั่งงานตามขั้นตอนที่ชัดเจนตามสายงาน ใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารทั้งการออกคำสั่งโดยตรงหรือการสั่งผ่านผู้อื่นตามที่ได้รับการมอบหมาย ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถด้านวิชาการ และความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ ในการบริหารงานให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดีมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาทั้งทางด้านลักษณะบุคลิกภาพ การพูด การวางตัว รวมถึงการให้เกียรติและเคารพในความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน ให้ความเสมอภาค และความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแจ้งระเบียบวินัย ข้อบังคับ และโทษฝ่าฝืนให้ทราบ เร่งรัดการปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลาและควบคุม ดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามตามระเบียบวินัยข้อบังคับ สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม และในการใช้อำนาจของผู้บริหารจะต้องเลือกใช้อำนาจให้เหมาะสมกับงาน เวลา สถานการณ์ และกลุ่มบุคคล อำนาจทุกแหล่งมีประโยชน์ต่อผู้บริหารเพียงแต่ต้องรู้จักเลือกใช้ผสมผสานให้เหมาะสม และอำนาจถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน เพราะผู้บริหารมีความสามารถในการเลือกใช้อำนาจที่เหมาะสม ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจตคติเป้าหมาย ความต้องการ และค่านิยม ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทิศทางที่ผู้บริหารต้องการและย่อมเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจของครู ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ และเป็นผลให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ซึ่ง

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมลกริช วงศาโรจน์ ได้ทำวิจัย เรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 ทั้ง 7 ด้านได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจข่าวสาร และด้านเชิงสัมพันธ์ จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ อ่อนศรี (2554) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 สรุปผลได้ดังนี้ 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจการบังคับ อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง และอำนาจการให้รางวัล 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ กระแสความเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิรูปการศึกษา ในปัจจุบัน มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูในแต่ละสถานศึกษา เนื่องจากว่าครูสอนถือเป็นตัวแปรสำคัญในอันที่จะพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จึงทำให้ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ต่างก็ให้การส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากร ได้สะสมประสบการณ์ ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ อบรม สัมมนา พัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพ และสามารถนำทักษะที่ได้มาประยุกต์ใช้ภายในโรงเรียน สนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถทั้งโดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิด การมอบหมายงานให้รับผิดชอบที่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่มีอยู่

การยกย่องเชิดชูเกียรติแก่นุกลากรอย่างสม่ำเสมอ อำนาจความ
สะดวกสิ่งต่างๆ ให้แก่ครู จัดระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อให้เอื้อ
ต่อการทำงาน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความรอบรู้ในข้อมูล
ข่าวสาร นำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อครูและนักเรียน
สามารถวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เป็นผู้มีความ
คิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำไปพัฒนานุคลากร ทีมงานและ
งานต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับต่อนุคลากร
ทุกคน ได้รับพิจารณาคัดเลือกเป็นบุคลากรครูดีเด่น การได้
รับพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม สิ่งต่างๆ
เหล่านี้จะส่งผลให้ครูผู้สอนมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน
และปฏิบัติงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายเต็มความรู้ความสามารถ
ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชานน ตรงดี (2551) ได้ศึกษา
การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร
กับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า การใช้
อำนาจของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานโดย
ภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชน
คำวณิช (2551) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถม
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการ
วิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการบังคับ
อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจ
การให้รางวัล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2 ทั้งนี้เพราะผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการ
ทำงาน รวมทั้งจะต้องมีความรู้ความสามารถ หรือมีความชำนาญ
ในเรื่องของการบริหารโรงเรียน มีความเข้าใจในภารกิจของ
งานที่ชัดเจน มีความรู้ในสภาพปัจจุบันและปัญหาขององค์กร
รวมทั้งต้องมีความรู้ในด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของ
กระทรวงศึกษาธิการและเป็นผู้ดำเนินการนำสื่อเทคโนโลยีมา
ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อพัฒนาการเรียนการ
สอนให้ได้มาตรฐาน รวมทั้งยังต้องรู้จักสร้างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยการให้กำลังใจ ยกย่องชมเชยผู้ได้
บังคับบัญชา ยอมรับในความสามารถ และให้การสนับสนุน
ทรัพยากรต่างๆ ในการปฏิบัติงาน สร้างความรู้สึกรักของการ
ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะนำผลมาซึ่งความก้าวหน้าของ

ตนเองและองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากการสร้างโอกาสให้แก่
บุคลากร และการทุ่มเทในการทำงานทำให้สถานศึกษามีความ
เจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณิษา ชูเมือง (2555
) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจ
ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัด
จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต
17 พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัด
จันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่า
เฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจอ้างอิง
อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง และอำนาจตามกฎหมาย ส่วนแรง
จูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัด
จันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่า
เฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ
ด้านความต้องการการดำรงชีวิต และด้านความต้องการความ
เจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร พิธิฐ
ศักดิ์ (2551) ได้ศึกษาการวิจัย เรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหาร
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
จะเข้เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถาน
ศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เขต
1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบ
ว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการ
ให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิง
อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ อำนาจข่าวสาร และอำนาจ
พึ่งพาเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการ
บังคับ อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจการให้รางวัล อำนาจ
เชี่ยวชาญ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในด้าน
ปัจจัยจูงใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารใช้วิธีการเพิ่มแรง
จูงใจให้กับผู้บังคับบัญชา เพื่อกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชา
เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
อาจจะเป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถของครูเพื่อให้ครู
นั้นไม่เกิดความจำเจในการทำงาน มีการวิเคราะห์วิจัยการเพิ่ม
คุณค่าของงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของงานมีการจัดรูปแบบ
หรือกิจกรรมของงานแบบเป็นทางการมีการแบ่งกลุ่มกิจกรรม
ของงานออกเป็นหน่วยย่อยเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ
เพิ่มมากขึ้นโดยการจัดระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อให้เอื้อต่อ
การทำงานของครู ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง
ทันเหตุการณ์ในปัจจุบัน มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน

ภายในโรงเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครูในการปฏิบัติงาน ภายในโรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานเพื่อความสะดวก รวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน ทำให้ระบบการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศในโรงเรียนมีความสะดวกรวดเร็ว อีกทั้งผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครูได้ปฏิบัติตาม ไม่ว่าจะเป็นการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร เช่น มีการทักทาย ปราศรัย ให้ความเป็นกันเองกับครูทุกคน เปิดโอกาสให้นักวิชาการครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้มีความรอบรู้และมีประสบการณ์ในการบริหารงาน จนทำให้เป็นที่ยอมรับ และศรัทธา ของครูในโรงเรียน วางตัวได้อย่างเหมาะสมกับโอกาส เวลา สถานที่ มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการพิจารณาความคิดความชอบอย่างยุติธรรม มีการกำหนดแนวทางในการให้ครูปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดมีการลงโทษครูที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนด้วยความเหมาะสม มีการควบคุม กำกับ นิเทศติดตามใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครู และทีมงาน มีการมอบอำนาจให้ครูเลือกทีมงานและวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม โดยมีนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนโดยให้นักวิชาการในโรงเรียนสามารถเสนอแนะและออกความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ มีการกระจายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมมีการวางแผนการปฏิบัติงานเป็นระบบครูปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลาสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้ดีและการที่ผู้บริหารคอยเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมโดยการกระตุ้นปัจจัยจูงใจต่อบุคลากรในด้านต่างๆจนทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี และผูกพันกับองค์กรจนทำให้ครูเกิดมีความกระตือรือร้น หรือมีชีวิตชีวาในการทำงานก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำและผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูทุกครั้งโดยการกล่าวชมเชยในการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ และตัวผู้บริหารก็เป็นแรงผลักดันโดยการส่งเสริมครูให้ได้รับการอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาเพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการนำข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แจ้งให้ครูรับทราบอย่างต่อเนื่อง เมื่อผู้บริหารกระตุ้นครู ให้มีความกระตือรือร้น ขวนขวาย แสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ ทำให้ครูมีความรู้สึกเห็นคุณค่าของชีวิตและให้ความสำคัญต่อวิชาชีพครู จึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลานปลื้มใจในความสำเร็จของงานและเมื่อครูพบกับอุปสรรคในการทำงานผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้

อย่างถูกต้องตามหลักวิชาและหลักปฏิบัติจนทำให้ครูมีความพยายามที่จะแก้ปัญหาโดยไม่ทิ้งงานจนงานนั้นประสบผลสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด จนได้รับความไว้วางใจ จากเพื่อนร่วมงาน ทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีความเห็นในการทำงานตรงกันได้รับการยกย่องนับถือในสังคม ซึ่งการที่ครูสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จได้นั้นผู้บริหารถือว่าเป็นเครื่องจักรสำคัญในการพัฒนาและบริหารโรงเรียนให้ไปในทิศทางที่ต้องการและสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรในองค์กรให้มีความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนา จันทรโคตร (2551) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้ พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนโดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบและรายด้านพบว่า องค์ประกอบกระตุ้นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบค่าจูงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญเดช วีระกุล (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในการทำงานทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3.2 การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจการบังคับ อำนาจอ้างอิง และอำนาจตามกฎหมาย ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในด้านปัจจัยค่าจูงทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารได้มีการพัฒนาบุคคล โดยการไปศึกษาดูงานการรับส่งข่าวสารถึงกัน การส่งเสริมให้มีการอบรม สัมมนา สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้อาจารย์ที่ได้รับทันต่อเหตุการณ์ การให้ข้อมูลข่าวสารในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องรวมทั้งมีความสามารถในการใช้ข่าวสารต่างๆ มาปรับใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงผลสะท้อนของการใช้อำนาจการบังคับกับบุคลากรภายในสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นเรื่องปกติเพราะผู้บริหารมีการดูแลกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและควบคุมครูให้อยู่ในกฎระเบียบและข้อบังคับ ของสถานศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการลงโทษครูที่ไม่ปฏิบัติตาม กฎระเบียบ

ของสถานศึกษา เมื่อมีการฝ่าฝืนหรือปฏิบัติผิดไปตามคำสั่ง จึงทำให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกันได้เกิดความรู้สึกระแวงกันของบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาเมื่อผู้บริหารมอบหมายงานให้ปฏิบัติตรงตามความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคลที่ผู้บริหารพิจารณาแล้วจึงต้องมีการสั่งงานเป็นไปตามขั้นตอนและสายบังคับบัญชาของแต่ละบุคคล โดยการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรหากพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถที่จะให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ครูได้โดยทันทีทั้งที่ขณะนั้นการที่ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครูได้ปฏิบัติตามเกิดการยอมรับ ชื่นชอบศรัทธามีการวางตัวอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามสถานการณ์ ทั้งการแต่งกาย และการพูดคุย การมีบุคลิกลักษณะที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นผู้มีความรอบรู้มีประสบการณ์ในการบริหารงาน มีความเสมอภาคและยุติธรรมจะเป็นผลทำให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหาร มีสัมพันธภาพที่ดี มีความเชื่อมั่นต่อการบริหาร โรงเรียนครูจึงเกิดกำลังใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพภายในโรงเรียนมากขึ้น ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาที่จะทำให้สถานศึกษานั้นๆ มีประสิทธิภาพมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะต้องมีความรู้ผู้นำที่ดีแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ โดยผู้บริหารจะใช้วิธีการเพิ่มแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดความรู้สึกหรือร้อนในการปฏิบัติงาน มีการวางระบบการบริหารที่ดี แบ่งกลุ่มกิจกรรมของงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ จัดระบบข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้เอื้อต่อการทำงานของครูนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการบริหารงานเพื่อความสะดวก รวดเร็ว ดังนั้นทั้งครูและผู้บริหารจึงต้องมีการวางนโยบายการบริหารจัดการที่ดีมีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมีการจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพกำหนดแผนงาน โครงการโดยกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน มีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ของสถานศึกษาให้ชัดเจน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูในการกำหนดนโยบายและแผนงานของโรงเรียน ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย มีนโยบายในการจัดสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจนครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องมียกคือการสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน ปัจจัยสำคัญถือเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน

โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการกระตุ้นเพื่อเสริมแรงจูงใจขึ้นอีกทางหนึ่งให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีให้ครูได้มีความภูมิใจต่ออาชีพของตนเองที่ได้รับ การยอมรับจากสังคม ว่ามีเกียรติมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับชมชน ให้การยกย่องและศรัทธาต่อผู้ประกอบวิชาชีพครูจึงทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพจากการปฏิบัติหน้าที่ จากตำแหน่งการงานที่รับผิดชอบมีความมั่นคงและยั่งยืนในการทำงานในตำแหน่งมีความมั่นใจในระบบการทำงานต่างๆ ภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องผู้บริหารทำให้ครูมีความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนว่าเป็นองค์กรที่มั่นคงสามารถเป็นที่พึ่งให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความศรัทธาต่ออาชีพ ไม่คิดเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่นพร้อมทั้งผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าโดยการสนับสนุนส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอนาคต ได้รับการสนับสนุนส่งเสริม ให้พัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพและสามารถนำทักษะที่ได้มาประยุกต์ใช้ภายใน โรงเรียนและพร้อมที่จะสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี บรรณสาร(2551) ได้ศึกษาการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าการใช้อำนาจในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้วเขต 2 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทกานันต์ (2550) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนดำรงราษฎร์สงเคราะห์ จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนดำรงราษฎร์สงเคราะห์ จังหวัดเชียงรายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ผู้บริหารมีความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งอำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจมีค่ามีขั้วมีผลมากที่สุดชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารต้องการให้ได้รับการยอมรับ ชื่นชม ศรัทธา เกิดความประทับใจ เลื่อมใส จึงต้องวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ทั้ง การแต่งกาย การมีบุคลิกลักษณะที่ดี มีความคิดริเริ่มเพราะอำนาจอ้างอิงเกิดจากบุคลิกลักษณะเด่นเฉพาะของบุคคลนั้น จนทำให้ครูเกิดความศรัทธา เชื่อถือ และเกิดการยอมรับ สามารถทำให้ครูปฏิบัติตามคำสั่งหรือคล้อยตามได้ง่ายส่วนอำนาจการบังคับ มีค่ามีขั้วมีผลอยู่ในระดับมาก ลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรจัดโครงสร้างการบริหารงานให้มีความชัดเจน และกระจายอำนาจต่างๆ ให้เป็นลำดับขั้นตอนตามสายการบังคับบัญชา เพื่อไม่เป็นการะงับงันบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ในเรื่องนี้ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจกับคณะครู เพื่อให้ครูทุกคนยึดถือเป็นแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน จึงจะทำให้การใช้ อำนาจบังคับบังเกิดผลในทางปฏิบัติมากขึ้น

2. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากยกเว้นด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับมากที่สุดเพราะผู้บริหารให้การสนับสนุนครูโดยการส่งเสริม พัฒนา ทักษะ อบรมสัมมนา ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอนาคต และเพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพและสามารถนำทักษะที่ได้มาประยุกต์ใช้ภายในโรงเรียนได้ ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมากลำดับสุดท้าย ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นว่าเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าความเป็นอาชีพครู ดังนั้นครูควรได้รับการพัฒนาในด้านทัศนคติให้เป็นครูผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรัก ความรับผิดชอบต่ออาชีพมากขึ้น และผู้บริหารก็ควรให้การสนับสนุนในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เนื่องจากเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3. จากผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการบังคับ อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล และ อำนาจเชี่ยวชาญ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในการสร้างเสริมอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ควร

ทำในลักษณะที่เหมาะสมโดยยึดหลักทางสายกลางและปฏิบัติให้ได้จริงโดยไม่เลือกปฏิบัติ มิฉะนั้นอาจดูเหมือนว่าไม่จริงใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดอื่น

2. ควรมีการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านอื่นๆ ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยศึกษาการใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ อ่อนศรี. “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554.

กองทัพ เคลือบพนิชกุลและคณะ. **รวมกฎหมายและระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ภูมิทัศน์, 2549.

ชานน ตรงดี. ผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2551.

ปราณี บรรณสาร. “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.

ปาริฉัตร พิศิฐศักดิ์. “การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- ละเชิงเทรา เขต 1.”วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราช นครินทร์, 2551.
- วัฒนา จันทร โคตร. “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2551.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. การพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหาร การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา กรุงเทพฯ: สำนัก ปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ, 2550.
- สุณิภา ชูเมือง. “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของ ผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555.
- Herzberg, Frederick. The Motivation-Hygiene Concept and Problem of Manpower: Personnel Administration. Cleveland :World Publishing, 1964.

