

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

เกียรติศักดิ์ พลเดช¹ วิรัตน์ ธรรมาภรณ์² และละมุล รอดขวัญ³

Retrieved 22-04-2023;

Revised 28-04-2023;

Accepted 29-04-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4) ศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 302 คน จากการเทียบตามตารางสำเร็จรูปของของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากการนำแบบสอบถามไปใช้จริง เท่ากับ .943 และ .931 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครู มีทักษะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับเหมาะสมมาก 2) ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .806 และ 4) ปัญหาพบว่าบางส่วนเกิดจากการใช้อำนาจที่ไม่เหมาะสมของครู มีการประชุมเพื่อหารือบ่อย ทำให้การวางแผนในการทำงานต่างๆ และการมอบหมายงานไม่มีความชัดเจน ผู้บริหารยึดความคิดตัวเองเป็นหลัก ไม่ได้รับฟังครูตามภาพรวม ทำให้ครูไม่กล้าเสนอ และตัดสินใจ

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

² รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Relationships between Perceptions of Using Administrative Power and Working Motivations of Teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 2

Keattisak Phondet¹ Wirat Thummarpon² and Lamun Rodkhwan³

Abstract

This study aimed to investigate teachers' perception of using administrative power of school administrators and working motivation of teachers, relationships between perception of administrative power and working motivation of teachers, and to examine problems and suggestions concerning school administrative power and working motivation of teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 302 teachers obtained by using Krejcie and Morgan's table for sample size determination with 95% confidence, and stratified random sampling based on school size. The study instrument was a five-point rating scale questionnaire with the reliability coefficients of .943 and .931 respectively. The statistics used in this study included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results revealed that 1) the teachers' perceptions of using school administrative power were found at very appropriate levels. 2) The teachers' working motivation was found at good levels. 3) There was a highly positive relationship between the overall perceptions of using administrative power and working the overall motivation of teachers at the significance level of .001 with the correlation coefficient of .806, and 4) problems indicated that, some, administrators did not exercise their power properly in various occasions. Also, teachers were at odds with their administrators at work. Suggestions were made that administrators should listen to teachers' opinions, arrange a meeting for making decisions together and for boosting working motivation.

Keyword: Relationship, Using Administrative Power, Working Motivation

Type of Article: Research Article

¹Student of the Master of Education program, Southern College of Technology

²Assoc. Prof. Dr., Lecturer of the Master of Education Program, Southern College of Technology

³Lecturer of the Master of Education Program, College of Innovation Management

บทนำ

ปัจจุบันโลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการศึกษา ส่งผลให้ทุกประเทศต้องมีการปรับตัวเพื่อพัฒนาประเทศของตนเองให้มีความก้าวหน้าทั้งทางด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการศึกษา ทั้งนี้การพัฒนาสิ่งต่างๆเหล่านั้นต้องอาศัย ปัจจัยหลายๆอย่างประกอบกัน รวมไปถึงทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศนั้นๆให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกประเทศต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลาเพื่อให้ทันกับโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสิ่งที่จะมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามความต้องการของประเทศนั้นๆนั่นก็คือ การศึกษา ประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่มีความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างมาก ดูได้จากการพัฒนาระบบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอยู่ตลอดเวลา และต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพพร้อมกับการขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวหน้าโลก จึงมีนโยบายปฏิรูปการศึกษาขึ้นเพื่่อมุ่งสร้างพื้นฐานชีวิตให้เด็กเยาวชน มีความเข้มแข็ง สร้างความรู้ ความสามารถ เพื่อใช้ในการดำรงชีวิต รวมถึงมีการกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พุทธศักราช 2561-2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561, หน้า 30-37) โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพตลอดช่วงชีวิต ส่งเสริมให้คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น สามารถแก้ไขปัญหา ปรับตัว สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และส่งเสริมให้คนไทยได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามความถนัดและความสามารถของพหุปัญญาดีขึ้น จะเห็นได้ว่าประเทศไทยให้ความสำคัญกับการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก ซึ่งสถานที่ที่รับบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยศึกษานั้น คือ สถาบันการศึกษาในระดับต่างๆ

สถาบันการศึกษา เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่มนุษย์ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, น.2) โดยโรงเรียนถือว่าเป็นสถาบันศึกษาที่สำคัญ เพราะเป็นหน่วยงานระดับพื้นฐานที่ให้ความรู้ ความสามารถ มนุษย์ระดับเยาวชน โดยโรงเรียนนั้นเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงในการพัฒนาเยาวชนของประเทศให้เติบโตขึ้นมาเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา หรือตรงตามเป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 75-82) ที่มุ่งพัฒนาชีวิตให้เป็นบุคคลที่มีความเก่ง ดี มีสุข ให้โอกาสในการศึกษา และเรียนรู้

อย่างมีคุณภาพ และตรงตามเป้าหมายการศึกษา คือ ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ยึดคุณธรรมนำความรู้ สู่สังคมไทย ซึ่งโรงเรียนมีผู้รับผิดชอบสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จะ บริหารการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและเกิดความสำเร็จก้าวหน้าในโลกในศตวรรษที่ 21 ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลากหลายด้าน เช่น ปัจจัยผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยครู และปัจจัยโรงเรียน เป็นต้น ผู้บริหาร โรงเรียนจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมถึงประสบการณ์ในการบริหารเพื่อที่จะบริหารปัจจัยต่างๆ ให้ เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจึงกลายเป็นกลไกหลักที่จะต้องทำงานร่วมกันใน การจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เมื่อโรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีอำนาจมากที่สุดภายใน โรงเรียน และเมื่อต้องทำงานร่วมกับครูภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องใช้อำนาจเป็นเครื่องมือในการ บริหารจัดการครู และบุคลากรเพื่อที่จะควบคุมครูในโรงเรียนให้ปฏิบัติตามกฎและระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้อำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพราะหากผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจแบบ ช่มแวง บังคับครูจนมากเกินไป ก็จะทำให้ครูไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและอาจเกิดการต่อต้าน ทำให้การ ทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้บริหารไม่มีประสิทธิภาพและจะส่งผลให้การจัดการศึกษาให้กับนักเรียนไม่มี ประสิทธิภาพเช่นกัน แต่หากผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจปล่อยมากเกินไป ก็อาจจะทำให้ครูขาดความรับผิดชอบ ไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่ง ปล่อยปละละเลยในงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เมื่อเกิดพฤติกรรมดังกล่าวขึ้นกับครู การทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียนก็จะดำเนินไปแบบไม่ก้าวหน้า และส่งผลให้การจัดการศึกษา ให้กับนักเรียนไม่มีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจึงต้องรู้จักอำนาจแต่ละด้าน และควรใช้อำนาจแต่ ละด้านนั้นให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะให้การทำงานระหว่างผู้บริหารโรงเรียน และครูดำเนินไป อย่างมีประสิทธิภาพ ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงส่งผลให้การจัดการศึกษาให้กับนักเรียนเกิดประสิทธิภาพ สูงสุด

แรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน เพราะแรงจูงใจ จะทำให้คนมีพลัง มีความหวัง และมีความสุขในชีวิต ทั้งชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงานด้วย (สุพานี สฤกษ์วานิส, 2552, น. 154) โดยปกติทั่วไป ผู้ใดมีแรงจูงใจ ผู้นั้นก็จะมีพลังในการทำงาน มีความสุข มีแรงกระตุ้นอยากที่จะใช้ ชีวิต หรืออยากที่จะทำงาน แต่ถ้าหากผู้ใดขาดแรงจูงใจ ผู้นั้นก็จะมีพลัง ขาดแรงกระตุ้นในการใช้ชีวิต หดหู่ เศร้า หมอง เช่นเดียวกันกับครูในโรงเรียน ครูก็ต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจจะทำให้ครูมีความ กระตือรือร้นในการอยากทำงาน ตั้งใจ รักงานนั้นๆ จนงานที่ปฏิบัตินั้นเกิดความสำเร็จ ในปัจจุบันการจูงใจครูจึง เป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องมียุทธศาสตร์ต่างๆที่ดี หรือมีการใช้อำนาจที่เหมาะสม จนสามารถทำ ให้ครูเกิดแรงจูงใจในได้ เพราะเมื่อครูเกิดแรงจูงใจ ครูก็จะมีแรงกระตุ้นในการทำงาน รักงาน อยากที่จะ

ทำงานให้เกิดผลสำเร็จ อย่างเต็มที่ และมีความสุข จนทำให้โรงเรียนพัฒนาก้าวหน้าไปได้อย่างก้าวกระโดด โรงเรียนมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

จะเห็นได้ว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลโดยตรงต่อครู ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจเป็นเครื่องมือให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนนั้นต้องทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ไม่เกิดความต่อต้าน เพื่อที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนของครู และการดำเนินงานต่างๆ ภายในโรงเรียนดำเนินลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นการใช้อำนาจของผู้บริหารในด้านต่างๆ จึงต้องคำนึงถึงแรงจูงใจในการทำงานของครูด้วย ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. ทักษะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 อยู่ในระดับเหมาะสม
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 อยู่ในระดับดี
3. ทักษะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารจากแนวคิดทฤษฎี งานวิจัย วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

French and Raven (French and Raven, 2001, pp. 321-326) ได้ศึกษาและอธิบายถึงแหล่งที่มาของอำนาจ 5 ประเภท คือ

1. อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่บุคคลหนึ่งมีความสามารถในการให้คุณประโยชน์ หรือรางวัลแก่ผู้อื่น และคุณประโยชน์นั้นเป็นสิ่งมีค่าในสายตาของผู้รับด้วยการใช้อำนาจนี้จึงเป็นไปตามแนวทางการเสริมแรง (concept of reinforcement) นั่นก็คือ การใช้รางวัลนั้นเป็นการแสดงอิทธิพลเหนือพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

2. อำนาจจากการขู่บังคับ (Coercive Power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่บุคคลหนึ่งสามารถขู่บังคับทำให้ผู้ถูกบังคับเกิดความกลัวที่จะถูกลงโทษและปฏิบัติตามความประสงค์ของผู้บังคับซึ่งเป็นไปตามแนวทางการเสริมแรงในทางลบ (negative reinforcement) การใช้อำนาจในลักษณะนี้อาจจะทำให้เกิดประสิทธิผลกับองค์การได้หากกระทำอย่างระมัดระวัง

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากวัฒนธรรมหรือองค์การ แต่อำนาจนี้จะต้องมีลักษณะของความชอบธรรม

4. อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่บุคคลหนึ่งสามารถดึงดูดบุคคลอื่นอันเนื่องมาจากลักษณะหรือบุคลิกลักษณะส่วนตัว ทำให้บุคคลอื่นเกิดความเคารพ ยกย่องและเกิดความไว้วางใจอย่างไม่มีข้อสงสัย เกิดความอยากเข้ามาเป็นพวกหรืออยากถือแบบอย่างเหมือนกับเขา มีความสวามิภักดิ์ และมีความผูกมัดกับเขา

5. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่บุคคลมีความเชี่ยวชาญชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลึกซึ้ง ทำให้เขากลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าและทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจในตัวเขา

ทฤษฎีของ Herzberg ได้ศึกษาทฤษฎีจูงใจ – คำจุน (Herzberg, 1959, pp. 60-63)

ปัจจัยการจูงใจ (Motivating factors) ปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความพอใจในงาน และมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง มีดังนี้

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทกายใจในการทำงานจนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ มีความภาคภูมิใจ เชื่อมมั่นในตนเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของตนเองต่อไปได้

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน งานมีความน่าสนใจ ทำทนายความสามารถ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัว มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และมีความผูกพันกับงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบต่องานที่มีความท้าทายความสามารถ และมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

5. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาส หรือได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ ทำให้มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะของตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามแนวคิด ทฤษฎีการใช้อำนาจของเฟรนช์ และราเวน (French and Raven, 2001, p. 321-326) และทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, p. 60-63) ซึ่งกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ประชากร คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นจากประชากรทั้งหมดโดยใช้วิธีการสุ่มตามขนาดโรงเรียน ร้อยละ 30 ในแต่ละขนาด ยกเว้นโรงเรียนขนาดใหญ่จะใช้ทุกโรงเรียน ทำการสุ่มโรงเรียนจากโรงเรียนแต่ละขนาด ด้วยวิธีการจับฉลาก หลังจากนั้นหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างครูแต่ละโรงเรียนโดยการเทียบสัดส่วน เลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากจากรายชื่อของครูในแต่ละโรงเรียน ตามจำนวนที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นลักษณะเลือกตอบเกี่ยวกับทัศนคติต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 4 ตอน ตามแนวคิด และทฤษฎีของเฟรนช์ และราเวน ได้จำแนกการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ และทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย 0.945 และได้วิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2552, หน้า 69) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2552, หน้า 314)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การใช้อำนาจผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับเหมาะสมอย่างยิ่ง 1 ด้าน ระดับเหมาะสมมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการอ้างอิง ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการบังคับ และด้านอำนาจการให้รางวัล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน

ที่	ทัศนะของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านอำนาจการให้รางวัล	4.44	0.33	เหมาะสมมาก	5
2	ด้านอำนาจการบังคับ	4.45	0.32	เหมาะสมมาก	4
3	ด้านอำนาจตามกฎหมาย	4.47	0.33	เหมาะสมมาก	3
4	ด้านอำนาจการอ้างอิง	4.49	0.33	เหมาะสมมาก	2
5	ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	4.50	0.32	เหมาะสมอย่างยิ่ง	1
รวม		4.47	0.33	เหมาะสมมาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ทัศนะของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.33) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับเหมาะสมอย่างยิ่ง 1 ด้าน ระดับเหมาะสมมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.32) ด้านอำนาจการอ้างอิง ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.33) ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.33) ด้านอำนาจการบังคับ ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.32) และด้านอำนาจการให้รางวัล ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.33) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านความสำเร็จในงาน	4.49	0.31	ดี	1
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.43	0.34	ดี	5
3	ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.47	0.32	ดี	3
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.48	0.30	ดี	2
5	ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.45	0.33	ดี	4
รวม		4.46	0.32	ดี	

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.32) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.31) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.30) ด้านลักษณะงานที่ทำ ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.32) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.33) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.34) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .806

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนรายด้าน และโดยรวม กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม

ตัวแปร	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y)		
	R	r ²	ระดับความสัมพันธ์
อำนาจการให้รางวัล (X1)	0.627***	0.393	สูง
อำนาจการบังคับ (X2)	0.728***	0.530	สูง
อำนาจตามกฎหมาย (X3)	0.678***	0.460	สูง
อำนาจการอ้างอิง (X4)	0.711***	0.506	สูง
อำนาจความเชี่ยวชาญ (X5)	0.747***	0.558	สูง
การใช้อำนาจของผู้บริหาร (X6)	0.806***	0.650	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจการให้รางวัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .627 (r^2) เท่ากับ .393 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ร้อยละ 39.3 ที่เหลือร้อยละ 60.7 เป็นมีความสัมพันธ์กับด้านอื่นๆ

ด้านอำนาจการบังคับ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .728 (r^2) เท่ากับ .530 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจการบังคับ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ร้อยละ 53.0 ที่เหลือร้อยละ 47.0 เป็นมีความสัมพันธ์กับด้านอื่นๆ

ด้านอำนาจตามกฎหมาย กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .678 (r^2) เท่ากับ .460 แสดงว่า

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจตามกฎหมาย มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ร้อยละ 46.0 ที่เหลือร้อยละ 54.0 เป็นมีความสัมพันธ์กับด้านอื่นๆ

ด้านอำนาจการอ้างอิง กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .711 (r^2) เท่ากับ .506 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจการอ้างอิง มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ร้อยละ 50.6 ที่เหลือร้อยละ 49.4 เป็นมีความสัมพันธ์กับด้านอื่นๆ

ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .747 (r^2) เท่ากับ .558 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน อำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ร้อยละ 55.8 ที่เหลือร้อยละ 44.2 เป็นมีความสัมพันธ์กับด้านอื่นๆ

วัตถุประสงค์ที่ 4. ผลการวิจัยพบว่า ปัญหา และข้อเสนอแนะ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า บางส่วนเกิดจากการใช้อำนาจที่ไม่เหมาะสมของผู้บริหาร มีการประชุมเพื่อหารือบ่อย ทำให้การวางแผนในการทำงานต่างๆ และการมอบหมายงานไม่มีความชัดเจน ผู้บริหารยึดความคิดตัวเองเป็นหลัก ไม่ได้รับฟังครูตามภาพรวม ทำให้ครูไม่กล้าเสนอ และตัดสินใจ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าทัศนะของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.33) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครู มองว่าผู้บริหารส่วนใหญ่แสดงพฤติกรรมการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญได้เหมาะสมอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.32) รองลงมา คือ ด้านอำนาจการอ้างอิง ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.33) และด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.33) และพฤติกรรมที่ครู มองว่าผู้บริหารส่วนใหญ่แสดงออกมาเหมาะสมเป็นลำดับสุดท้าย คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.33) อาจเพราะ การที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนได้นั้น ต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกที่มีความเข้มข้น เพื่อหาผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพนี้้อย่างแท้จริง มีความเชี่ยวชาญในทักษะต่างๆ ที่สำคัญของผู้บริหาร ทั้งภาวะผู้นำ เทคนิคการบริหารงานต่างๆ สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหลักการ และทฤษฎีทางการบริหาร การศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาได้เหมาะสม ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ทุกคนก็ต้องมีความเชี่ยวชาญในความรู้ ความสามารถต่างๆ เพื่อการเป็นผู้บริหารที่ดี ดังนั้น การที่ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญต่างๆเป็นอย่างไร ก็จะสามารถทำให้ครูมีทัศนะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับที่เหมาะสมมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกานต์ดา สายนุ้ย (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ครูมีทัศนะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ใน

ระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ งามสง่า (2564) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยวดี ศรีทิพย์อาสน์ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับขวัญ และกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Bumette (1993) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาลักษณะการใช้ฐานอำนาจของครูใหญ่ในโครโนนาเหนือ พบว่า การใช้ฐานอำนาจของครูใหญ่เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการบังคับโดยทั่วไปครูใหญ่ใช้อำนาจแตกต่างกันโดยที่ไม่เกี่ยวข้องกับเพศ ระดับของโรงเรียน หรือระดับของประสบการณ์ ส่วนลำดับความคิดเห็นของครูใหญ่เกี่ยวกับอำนาจที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดถึงน้อยที่สุด คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการบังคับ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเพศ ระดับของโรงเรียน หรือระดับประสบการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ringrose (1977) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครู กับฐานอำนาจครูใหญ่ ระบบการบริหารในโรงเรียน และบุคลิกลักษณะของครูใหญ่ พบว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.31) สูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.30) และด้านลักษณะงานที่ทำ ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.32) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.34) ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน มุ่งความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยหลัก เมื่อครูได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานต่างๆ จนงานที่สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจ มีความภาคภูมิใจ เชื่อมมั่นในตนเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของตนเองต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกานต์ลดา สายนุ้ย (2564) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ใน

ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .806 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ยิ่งผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการใช้อำนาจระดับเหมาะสมมาก ก็ยิ่งทำให้แรงจูงใจในการทำงานของครูมากขึ้นด้วยเนื่องจาก การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน นั่นคือหากผู้บริหารแสดงอำนาจในทางที่เหมาะสม ก็จะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ดี ดังนั้นในการบริหารงานของผู้บริหารถ้ามีการประยุกต์ใช้อำนาจในด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับงาน และบุคคลได้เป็นอย่างดีทำให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเป็นทั้งแรงกระตุ้นและแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อันจะก่อให้เกิดบรรยากาศและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกานต์ลดา สายนัย (2564) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนิยาพร วงษ์จันทร์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ งามสง่า (2564) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้ายตามกันสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธิณี ทองสุกใส (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยปรากฏว่า การใช้อำนาจในภาพรวมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่าปัญหา และข้อเสนอแนะการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า บางส่วนเกิดจากการใช้อำนาจที่ไม่เหมาะสมของผู้บริหาร มีการประชุมเพื่อหารือบ่อย ทำให้การวางแผนในการทำงานต่างๆ และการมอบหมายงานไม่มีความชัดเจน ผู้บริหารยึดความคิดตัวเองเป็นหลัก ไม่ได้รับฟังครูตามภาพรวม ทำให้ครูไม่กล้าเสนอ และตัดสินใจ

สรุป

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .806 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านอำนาจการให้รางวัล กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .627 ด้านอำนาจการบังคับ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .728 อำนาจตามกฎหมาย กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .678 อำนาจการอ้างอิง กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .711 อำนาจความเชี่ยวชาญ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .747 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าทัศนคติของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก แต่อำนาจด้านการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรที่จะใช้อำนาจการให้รางวัลให้มีความเหมาะสมมากที่สุด บนพื้นฐานความยุติธรรม เสมอภาค และเท่าเทียมกัน การปฏิบัติบนพื้นฐานความยุติธรรม เสมอภาค และเท่าเทียมกัน จะทำให้การใช้อำนาจการให้รางวัลนั้น สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ดี ให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน และนักเรียนได้เป็นอย่างดี

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน มุ่งความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยหลักดังนั้น หากผู้บริหารโรงเรียนต้องการงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริม และสนับสนุนให้งานที่ครูทำประสบผลสำเร็จ ควรที่จะมอบหมายงาน

ให้เหมาะสมกับครู จะทำให้ครูเกิดความสุขในการทำงาน และมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไปได้อย่างดี ตลอดจนได้ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ดังนั้นในการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับครู ผู้บริหารควรทำในลักษณะที่เหมาะสม โดยยึดหลักความยุติธรรม ความเสมอภาค และความเท่าเทียม แต่หากใช้อำนาจโดยไม่ยึดหลักความยุติธรรม ความเสมอภาค และความเท่าเทียม ใช้อำนาจด้านใดด้านหนึ่งไม่เหมาะสม จะทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ และจะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี ดังนั้น ผู้บริหารควรเรียนรู้ที่จะใช้อำนาจด้านต่างๆ ในการบริหารให้มีความเหมาะสมมากที่สุด เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน และนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลจากทัศนะของครูเท่านั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไป อาจจะนำเสนอตามทัศนะของผู้บริหาร หรือบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
- 2) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หรือผู้บริหาร ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู
- 3) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อทำนายผลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.moe.go.th>.
- กานต์ลดา สายนุ้ย. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้.
- จริยวดี ศรีทิพย์อาสน์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับขวัญ และกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2552). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.

- ณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- เมธินี ทองสุกใส. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.*
- ศรินยาพร วงษ์ขันธุ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.*
- สุพานี สฤณภูวนิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- Burnette, N. P. (1993). "A descriptive study of the power based used by North Carolina principals." *Dissertation Abstracts International*. 53(1), 2173-A.
- French, J. R. P., & Raven, B. H. (2001). *The Bases of Social Power Group Dynamics*. New York, N.Y. Harper & Row. (1960). : *quoted in Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. Educational Administration : Theory Research and Practice*. Boston: McGraw-Hill.
- Ringrose C. K. (1977). *An exploratory study of the relationship between the teacher's the management systems of their school, and selected characteristics of the principals*. Dissertation Abstracts International.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York : John Wiley.