

**ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1**
THE RELATIONSHIP BETWEEN USING EMPOWERMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND JOB
MOTIVATION OF TEACHERS IN THE SAMUTPRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ผกามาต มะโนภัย¹, สุภาวดี ลาภเจริญ²

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Phakamas Manophai¹, Supawadee Lapcharoen²

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author E-mail :6712470022@rumail.ru.ac.th¹, supawadee.l@rumail.ru.ac.th²

(Received : January 11, 2026; Edit : January 23, 2026; accepted : January 25, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 306 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนประกอบด้วยขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดโรงเรียนคิดตามเกณฑ์ประกอบด้วย 4 ขนาด คือ ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ 1 แห่ง ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำนวนขนาดละ 4 แห่ง เพื่อสุ่มตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างครูผู้ตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 67 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2–0.8 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.978 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านอำนาจการบังคับบัญชา 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความต้องการพื้นฐาน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือด้านการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับด้านความต้องการความสัมพันธ์ในองค์กร

คำสำคัญ : การใช้พลังอำนาจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์

Abstract

This research article aimed to 1) study the using empowerment by school administrators, 2) study the work motivation of teachers, and 3) find the relationship between the using empowerment by school administrators and the work motivation of teachers in schools under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1. The sample used in this study consisted of 306 teachers in schools under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1, academic year 2025, which were obtained through multi-stage sampling. The sampling process consisted of two stages: Stage 1, stratified sampling using school size as a criterion, consisting of 4 sizes: extra-large, large, medium, and small; Stage 2, simple random sampling, by selecting 1 extra-large school, 4 large, 4 medium, and 4 small schools to be selected according to the proportion of teachers who responded to the questionnaire from the sample schools. The instrument used in the study was a 5-level Likert scale with 67 items, with discrimination power ranging from 0.2–0.8 and a reliability coefficient of 0.978. The statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Pearson correlation coefficient. The research results found that 1) the overall using empowerment by school administrators was at a high level, with the highest mean score in the area of supervisory authority 2) the overall motivation of teachers was at a high level, with the highest mean score in the area of basic needs and 3) the relationship between the using empowerment by school administrators and the motivation of teachers was positively correlated at a high level, statistically significant at the .01 level, both overall and in individual aspects. When considering each aspect individually, the aspect with the strongest correlation was the use of power by school administrators and the need for organizational relationships.

Keywords : Using Empowerment, Motivation, Relationship

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมรวมถึงเทคโนโลยีและดิจิทัลส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของคนในประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพของประชาชนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ได้รับการจัดทำขึ้นภายใต้หลักคิด "พลิกโฉมประเทศไทยสู่เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน" (Transformation to Hi-Value and Sustainable Thailand) โดยมีเป้าหมายเพื่อตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตและความท้าทายที่ประเทศไทยกำลังเผชิญ ให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วโดยมีการกำหนด 13 หมายเหตุสำคัญที่ประเทศไทยจะต้องบรรลุภายในปี พ.ศ. 2570 ซึ่งครอบคลุมมิติต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยมีหลายหมายเหตุที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาและการยกระดับคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอน ซึ่งถือเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ขณะเดียวกัน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู พัฒนาศักยภาพวิชาชีพ และสร้างแรงจูงใจให้กับครูในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 – 2570 : 2565)

ในการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 จำเป็น อย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้พลังอำนาจให้กับครูในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในที่สุดทางปฏิบัติ พบว่า ครูจำนวนมากยังเผชิญกับภาระงาน ที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ภาวะกดดันจากระบบการประเมินและการขาดแรงจูงใจที่เหมาะสม นำไปสู่การลดลงของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับ “การใช้พลังอำนาจ” ของผู้บริหารสถานศึกษา การใช้ พลังอำนาจในลักษณะที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจ ขาดความพึงพอใจในการทำงานและอาจส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวม

การใช้พลังอำนาจจึงถือว่าเป็นสิ่งที่บุคคลที่มีอิทธิพลสามารถชักจูงหรือทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนต้องการได้ การใช้พลังอำนาจให้มีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารสามารถเลือกใช้แนวทางได้ 9 รูปแบบ โดยเลือกให้เหมาะสมกับหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการบังคับบัญชา (French and Raven, 1968 อ้างใน มลฤดี คังคายะ, 2560 : 14-16) อำนาจโดยตำแหน่ง อำนาจส่วนบุคคล (Schermerhorn, Hunt, and Osborn, 2005 อ้างใน พนมกฤต บริสุทธี, 2560 : 16-17) อำนาจข่าวสาร อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง (Hersey & Blanchard, 1993, อ้างใน ประชุมพร บุญมา, 2561 : 6) การใช้พลังอำนาจมีทั้งผลดีและผลเสีย ผลดี คือ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายใต้ข้อกำหนดอย่างเต็มที่ ส่งผลให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ผลเสีย คือ หากผู้บริหารใช้พลังอำนาจไม่เหมาะสมกับบุคคล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเข้าใจผิดอาจก่อให้เกิดการต่อต้าน หดศรัทธาและส่งผลเสียต่อสถานศึกษาได้ ดังนั้นหากผู้บริหารใช้แต่อำนาจการบังคับบัญชาสั่งให้ครูปฏิบัติงานภายใต้คำสั่งเพียงอย่างเดียว แรงจูงใจภายในจะถูกแทนที่ด้วยความกลัวทำให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุเกณฑ์เท่านั้นเพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดแตงงานที่ผู้บริหารได้รับจะขาดความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์งานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะและความเชี่ยวชาญในการใช้พลังอำนาจให้ถูกสถานการณ์มีการบูรณาการอำนาจการบังคับบัญชาควบคู่ไปกับอำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจการอ้างอิงเปลี่ยนองค์กรจากความกลัวไปสู่การขับเคลื่อนด้วยจุดมุ่งหมายเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนและก่อให้เกิดผลดีมากกว่าผลเสียนั่นเอง

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นนอกจากครูจะมีขวัญกำลังใจที่ดีแล้วองค์ประกอบที่สำคัญอีกหนึ่งอย่างคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เสียสละ ททุ่มเทแรงกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มที่ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายใน เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปฏิบัติงานตามความถนัด การได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ค่าตอบแทน ค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงรวมถึงระเบียบข้อบังคับต่างๆ (วารุณี กุลรัตน์, 2568 : 7) การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ เพื่อให้งานออกมาดีที่สุด ส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จในตัวบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นในการเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้เกิดความมั่นคงแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการนั้น (ณัฐดนัย ไทยถาวร, 2561 : 11) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจ ไม่ใช่เพียงเพื่อให้ครูมีความสุขในการทำงานเพียงอย่าง

เดียว แต่เป้าหมายสูงสุดคือ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เพราะเมื่อครูมีขวัญและกำลังใจที่ดี ได้รับการให้เกียรติจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูย่อมทุ่มเทถ่ายทอดความรู้และดูแลเอาใจใส่แก่นักเรียนอย่างเต็มกำลัง ส่งผลให้สถานศึกษากลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติได้อย่างแท้จริง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีหน้าที่ในการจัดการศึกษามีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 71 โรงเรียน มีจำนวนครู 1,552 คน มีนักเรียน 31,957 คน โรงเรียนมีการแยกตามขนาดของโรงเรียนเป็นขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 : 2568) จากงานวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนหนึ่งมีการใช้พลังอำนาจที่ไม่เหมาะสม มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีการใช้คำสั่งในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน มีการใช้อำนาจบังคับบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามความพึงพอใจของผู้บริหารโดยไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษามีการใช้อำนาจการให้รางวัลที่ไม่ยุติธรรม มอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของบุคลากร จากปัญหาดังกล่าวทำให้ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ความกดดันมากมาย ทั้งภาระงานสอนที่ล้นมือและความกดดันจากผู้บริหาร ครูจึงเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรใช้อำนาจที่ได้รับมาอย่างเหมาะสมเพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

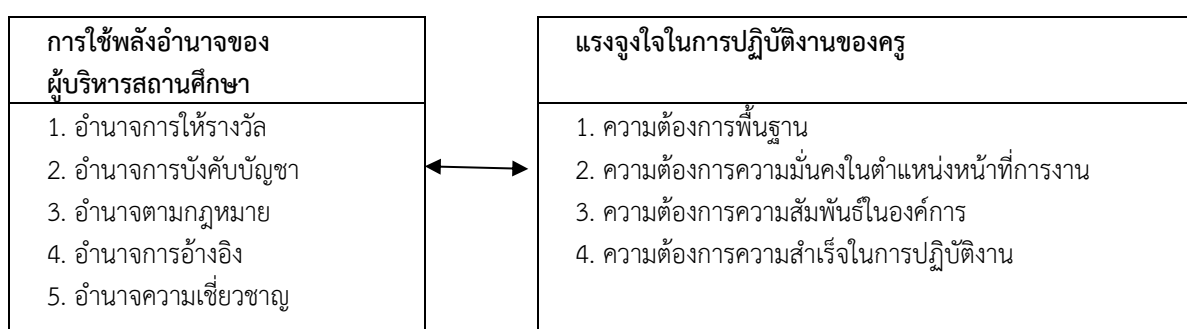
จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาการใช้พลังอำนาจให้เหมาะสม เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและเพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีกรอบแนวคิดดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 71 โรงเรียน ทั้งหมดจำนวน 1,552 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ทั้งหมดจำนวน 306 คน การกำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion, and Morrison (2018 : 206) เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ประกอบด้วยขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนคิดตามเกณฑ์ ประกอบด้วย 4 ขนาด คือ ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 1 แห่ง ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำนวนขนาดละ 4 แห่ง เพื่อสุ่มตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างครูผู้ตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

- ด้านอำนาจการให้รางวัล
- ด้านอำนาจการบังคับบัญชา
- ด้านอำนาจตามกฎหมาย
- ด้านอำนาจการอ้างอิง
- ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

- ด้านความต้องการพื้นฐาน
- ด้านความต้องการความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- ด้านความต้องการความสัมพันธ์ในองค์กร
- ด้านความต้องการความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า ตำรา เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

2. นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยและข้อคำถามเกี่ยวกับ หัวข้อวิจัยในแต่ละข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3. นำเครื่องมือที่พัฒนา เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณา ความตรงเชิงเนื้อหา สำนวนภาษาให้มีความถูกต้องเหมาะสม จากนั้นปรับปรุง แบบสอบถามตามคำแนะนำเพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ (Wording) และ ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (item objective congruence index: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยกำหนดระดับความสอดคล้อง ดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2561 : 269)

ถ้าเห็นว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ให้คะแนน +1

ถ้าเห็นว่าไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0

ถ้าเห็นว่ามีสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ให้คะแนน -1

5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยมีค่าระหว่าง 0.6 - 1.0 และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้ แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบ

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะ คล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2-0.8 และวิเคราะห์ ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.978

7. จัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาประสานงานจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ และลิงก์ (link) ของแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. นำแบบสอบถามที่รวบรวมแล้ว มาตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องก่อนนำไปวิเคราะห์ เพื่อป้องกันปัญหาที่ผิดพลาดและความไม่สมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พลังอำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พลังอำนาจอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พลังอำนาจอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พลังอำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .30 - .69 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ ต่ำกว่า .30 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์ กันในระดับต่ำ

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการ วิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน (n = 306)

การใช้พลังอำนาจของ		ระดับความคิดเห็น		
ผู้บริหารสถานศึกษา		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
ปัญหา	1. ด้านอำนาจการให้รางวัล	4.17	0.722	มาก
	2. ด้านอำนาจการบังคับ	4.28	0.646	มาก
	3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย	4.03	0.707	มาก
	4. ด้านอำนาจการอ้างอิง	4.13	0.714	มาก
	5. ด้านอำนาจความ	4.20	0.656	มาก
เชี่ยวชาญ				
รวม		4.18	0.640	มาก

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.640) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านอำนาจการบังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.646) รองลงมาคือ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.656) ด้านอำนาจการให้รางวัล ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.722) และด้านอำนาจการอ้างอิง ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.714) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.707)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์แรงจูงในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้าน (n = 306)

แรงจูงในการปฏิบัติงานของ		ระดับความคิดเห็น		
ครู		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	1. ความต้องการพื้นฐาน	4.33	0.657	มาก
	2. ความต้องการความมั่นคงใน	4.21	0.686	มาก
	3. ความต้องการความสัมพันธ์	4.27	0.680	มาก
	4. ความต้องการความสำเร็จใน	4.14	0.701	มาก
การปฏิบัติงาน				
รวม		4.24	0.626	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความต้องการพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.657) รองลงมาคือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.680) และด้านความต้องการความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.686) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความต้องการความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.701)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (n = 306)

การใช้พลังอำนาจของ		แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู			
ผู้บริหารสถานศึกษา		Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y _{tot}
X ₁		0.590**	0.656**	0.627**	0.617**
X ₂		0.635**	0.592**	0.651**	0.609**
X ₃		0.631**	0.638**	0.676**	0.619**

X ₄	0.590**	0.624**	0.631**	0.638**	0.666**
X ₅	0.640**	0.693**	0.738**	0.733**	0.746**
X _{tot}	0.661**	0.725**	0.732**	0.724**	0.752**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot}) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=0.752^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน โดยด้านอำนาจความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับด้านความต้องการความสัมพันธ์ในองค์การมีค่ามากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารใช้อำนาจอย่างเหมาะสม บริหารองค์การโดยยึดมั่นในระเบียบข้อบังคับมีความยุติธรรมในการตัดสินใจ เพื่อให้ครูเกิดความเคารพและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้บริหารมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงาน สามารถแก้ปัญหาและให้คำปรึกษาได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่ารางวัลไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเงินหรือวัตถุสิ่งของเสมอไป แต่การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานถือเป็นรางวัลที่มีคุณค่าทางจิตใจ การที่ผู้บริหารสถานศึกษากระทำเช่นนี้ไม่เพียงสร้างความภาคภูมิใจให้ครูแต่เป็นการกระตุ้นแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ด้วยการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่น่ายกย่อง เป็นที่รักของครูในโรงเรียน ให้เกียรติครูทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีวุฒิภาวะและความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี การแสดงพฤติกรรมเช่นนี้สร้างความเคารพ ศรัทธาจนเป็นที่ยอมรับของครู นอกจากนี้อำนาจที่ผู้บริหารได้รับเป็นอำนาจที่มาจากกฎหมาย ระเบียบและคำสั่งที่องค์การกำหนดทำให้ครูยอมปฏิบัติตามด้วย ความเต็มใจ เนื่องจากเป็นอำนาจที่ชอบด้วยกฎหมายและตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ชาคริสต์ เลิศเดชะจิราพันธ์ (2565) ที่พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เพ็ญจันทร์ ทังแก้ว (2560) ที่พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการดูแลคุณภาพชีวิต โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต มีการจัดหาอาหารและที่พักที่ปลอดภัย ใส่ใจความเป็นอยู่ของครู สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและปลอดภัยเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งยังให้ความช่วยเหลือและสร้างความสัมพันธ์กับครูอย่างเป็นกัลยาณมิตร พร้อมให้ความช่วยเหลือครูในทุกด้าน ตลอดจนให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของครู ทั้งการทำวิทยฐานะ การอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เมื่อครูได้รับความรู้ใหม่ๆ เทคนิควิธีการสอนที่ทันสมัยหรือมีนวัตกรรมทางการศึกษา ย่อมส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูในการคิดค้นวิธีการสอนใหม่ๆ พัฒนางานสอนของครูเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ จิราพร แยมบาล (2560) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ภัทราลี แนนอน (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พฤติกรรมการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารใช้พลังอำนาจอย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีให้ครู ครูจะเกิดความศรัทธาและอยากปฏิบัติตาม ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความรอบรู้ ในทุกด้าน สนับสนุนให้ครูปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทอย่างเต็มที่ มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ใช้อำนาจตามกฎหมายอย่างเหมาะสม เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์การที่ดี ครูปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเต็มใจ เกิดความร่วมมือร่วมใจในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับเฟรนช์ และ ราเวน (French and Raven, 1968 อ้างใน มลฤดี คังคายะ, 2560) ที่กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่เกิดจากการจัดสรรให้แก่ครูตามความเหมาะสม อาจเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การชมเชยก็ได้ ผู้บริหารควรจัดสรรให้เหมาะสมกับ แต่ละบุคคล และอำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ

ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐนันท์ วิทยาลัยนาโชติ (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าผู้บริหารประยุกต์ใช้พลังอำนาจ ต่าง ๆ เหมาะสมกับงานและบุคลากร ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่กว้างไกล เพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ องค์การเกิดความเข้มแข็ง แข็งแกร่ง รวมถึงการใช้อำนาจที่มีอยู่ในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ เพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านอำนาจตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรใช้อำนาจที่ได้มาอย่างถูกต้องตามกฎหมายให้มีความเหมาะสม รวมทั้งผู้บริหารควรมีการใช้อำนาจเชิงผสมผสาน ลดการใช้อำนาจการบังคับบัญชาลงและเพิ่มอำนาจการให้รางวัลมากขึ้น เพื่อให้ครูยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแผนที่กำหนดไว้ มีการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงาน เพื่อให้ การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.3 ผลการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านอำนาจการให้รางวัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู นั่นหมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยุติธรรมและโปร่งใสในการบริหารงานจึงจะช่วยเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เนื่องจาก ด้านอำนาจการให้รางวัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้เป็น แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- แก้วภา พิมฟ้า. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชาคริสต์ เลิศเดชะจิราพันธ์. (2565) การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ณัฐชนน คองอยู่. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประชุมพร บุญมา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนมกฤต บริสุทธิ์. (2560). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพศาล วรคำ. (2561). การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 9. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- โกล์เคย์ เกิดโกลเค. (2566). แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มฤดี คังคายะ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วารุณี กุศลรัตน์. (2568). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมสิ้งห์ อำเภอสว่างวีรกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 – 2570. ราชกิจจานุเบกษา.
- Dogan, H., & Celik, K. (2019). The Relation between School Administrators' Use of Power Styles and Teachers' Organizational Commitment and Their Job Performance. Education and Science, 44 (198), 37–55.
- Schermerhorn, John R., Jr.Jame G Hunt, and Richard N.Osborn. (2005). Organizational Behavior. edited by 9. USA : John Wiley & Sons, Inc.