

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2
The Use of School Administrators' Power to Job Motivation
of Teachers in Schools Under Loei Primary Educational
Service Area Office 2

ทยากร จันทะบุตร¹ ละดา ดอนหงษา²
Tayagorn Chantabutr, Lada Donhongsa

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จาก 6 อำเภอ จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าจำแนกรายข้อทั้งหมดระหว่าง 0.27 - 0.96 มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ อำนาจข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 4.64$) อำนาจการให้รางวัล ($\bar{X} = 4.56$) อำนาจการบังคับ ($\bar{X} = 4.28$) อำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.23$) อำนาจบารมี ($\bar{X} = 4.20$) อำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.07$) และอำนาจการเชื่อมโยง ($\bar{X} = 4.06$) 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความต้องการเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.54$) ความต้องการ

Received: 2022-04-28 Revised: 2022-05-12 Accepted: 2022-05-20

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา วิทยาลัยพินิจบัณฑิต Master of Education Educational Administration Pitchayabundit College. Corresponding Author e-mail: tayagorn666@mail.com

² คณะศึกษาศาสตร์วิทยาลัยพินิจบัณฑิต Faculty of Education Pitchayabundit College e-mail: Pulada2010@gmail.com

ความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.25$) และความต้องการการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 4.10$) 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .95$) เป็นไปตามสมมติฐาน 4. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน พบว่า มีตัวแปรอิสระ 6 ตัว คือ อำนาจการให้รางวัล (X_4) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_2) อำนาจการบังคับ (X_1) อำนาจข้อมูลข่าวสาร (X_6) อำนาจตามกฎหมาย (X_3) และอำนาจบารมี (X_5) ร่วมกันอธิบายการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมได้ร้อยละ 94

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = -0.161 + .327(X_4) + .474(X_2) + .203(X_1) + .080(X_6) - .222(X_3) + .175(X_5)$$

สมการพยากรณ์รูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = .381Z(X_4) + .422Z(X_2) + .203Z(X_1) + .108Z(X_6) - .222Z(X_3) + .167Z(X_5)$$

คำสำคัญ (Keywords): การใช้อำนาจของผู้บริหาร; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the use of the power of school administrators 2) to study teachers' motivation for work, 3) to study the relationship between the use of the power of school administrators and teachers' motivation to work, and 4) to study the use of school administrators' power to job motivation of teachers in schools under Loei Primary Educational Service Area Office 2. The samples were 297 persons from the teachers in The Schools Under Loei Primary Educational Service Area Office 2 from 6 districts. The instruments used for this research were questionnaires on the use of power by school administrators. Questionnaires on teachers' performance motivation were 5 rating scales, with a classification value of the whole item between 0.27-0.97 an index of conformity (IOC) between 0.60 – 1.00, and a confidence value of the whole questionnaire of 0.96. The analyses were percentage, mean, SD standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The results of the findings were as follows: 1. Using the power of the school administrators Overall, it was at a high level ($\bar{X}=4.28$), in descending order as follows: information power ($\bar{X}=4.64$), reward power ($\bar{X}=4.56$), coercive power ($\bar{X}=4.28$), legitimate power ($\bar{X}=4.23$), referent power ($\bar{X}=4.20$), expert power ($\bar{X}=4.07$), and connection power ($\bar{X}= 4.06$). 2. Teacher's

performance motivation Overall ($\bar{X}=4.29$), it was at a high level, in descending order as follows: growing needs ($\bar{X}=4.54$) relationship needs ($\bar{X}=4.25$), and living needs ($\bar{X}=4.10$). 3. The relationship between the use of the power of the school administrators and the motivation of teachers in schools under Loei Primary Educational Service Area Office 2 had a significant positive correlation at a high level. The statistic at the .01 level ($r = .95$) was based on the hypothesis. 4. The stepwise multiple regression analysis revealed that there were 6 independent variables: reward power (X_4), expert power(X_2), coercive power(X_1), information power (X_6), legitimate power (X_3), and referent power(X_5) together explained. The use of the power of the school administrators affects the motivation of teachers in schools under the Office of Elementary Education Service Area 2, overall 94%, were able to create a forecast equation in the form of a score. The raw and forecast equations in standard score format are as follows.

$$\hat{Y} = -0.161 + .327(X_4) + .474(X_2) + .203(X_1) + .080(X_6) - .222(X_3) + .175(X_5)$$

The standard score forecast equation is

$$\hat{Z} = .381Z(X_4) + .422Z(X_2) + .203Z(X_1) + .108Z(X_6) - .222Z(X_3) + .167Z(X_5).$$

Keywords: Use of Executive Power; Motivation for Performance

บทนำ (Introduction)

การศึกษาเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างให้คนมีการพัฒนาตลอดชีวิต สถานศึกษาต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาเป็น มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง มีคุณธรรมจริยธรรม ดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) ในทางปฏิบัติ ลำพังผู้บริหารสถานศึกษาเพียงคนเดียวไม่สามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ลุล่วงไปด้วยดีได้ ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยผู้ร่วมงานเป็นกำลังคอยช่วยเหลือ ต้องรู้เทคนิควิธีการบริหารงาน โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล เพราะบุคคลเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดในโรงเรียน ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2550) กล่าวว่าไว้ว่าทรัพยากรพื้นฐานสำหรับการบริหารคือ คน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีการจัดการ ปัจจัยเหล่านี้ “คน” มีความสำคัญที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องควบคุมคนในองค์กรให้ได้ บัญชา อึ้งสกุล (2545) ในโรงเรียน ผู้มีอำนาจสูงสุดคือผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ใช้อำนาจให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ถ้าผู้บริหารใช้อำนาจไปในทางบวก สร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จะส่งผลให้ทุกคนปฏิบัติงานเต็มความสามารถด้วยความพึงพอใจ (รสสุคนธ์ พหลเทพ, 2527) ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้กฎระเบียบ

ข้อบังคับ เทคนิค ตลอดจนต้องมีอำนาจเป็นเครื่องมือในการบังคับบัญชาหรือสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ในส่วนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความน่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง เพราะ โรงเรียนทุกแห่งในสังกัดฯ ได้รับการสนับสนุนส่งเสริม ให้มีการบริหารโรงเรียนด้วยความโปร่งใส มีเป้าประสงค์ให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลที่มีความรู้และมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2563) ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ธรรมชาติ รวมถึงอำนาจในการสั่งการและต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนและการดูแลผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 นี้ขึ้นมา โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีการใช้อำนาจตามแนวคิดเฮอร์เชย์ และ บลันชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1993 : 225-231) 7 ประเภท ประกอบด้วย อำนาจการบังคับ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจบารมี อำนาจข่าวสาร อำนาจการเชื่อมโยง และทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการดำรงชีวิต (E) ความต้องการความสัมพันธ์ (R) และความต้องการเจริญก้าวหน้า (G) เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน และนำไปเป็นแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติการสอนให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
4. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย (Research Hypothesis)

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก

2. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,293 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียน จำนวน 297 คน โดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (อิทธิพัทธ์ สุทนต์พรกุล, 2562 : 160-162) โดยใช้อำเภอเป็นชั้นภูมิ และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอโดยใช้สัดส่วน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เป็นคำถามเกี่ยวกับ อำเภอ ผู้บริหาร และครู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (Likert, 1967)

3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 ศึกษาทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจ และแรงจูงใจ เพื่อสร้างเครื่องมือวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์

3.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3.3 สร้างเครื่องมือในการวิจัยตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC)

3.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด 2560: 73) 3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองไปใช้เก็บข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและขอรับแบบสอบถามคืน ซึ่งได้รับคืนทั้งหมด 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1. ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อำเภอ ผู้บริหาร และครู โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม และรายด้าน 7 ด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม และรายด้าน 3 ด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5.5 การวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

6.1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถามโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96

6.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตามวิธีของครอนบาค(Cronbach, 1990 : 202-204) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.97

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

6.3.1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

6.3.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย (Research Results)

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 297 คน ตำแหน่งครู จำนวน 278 คน (ร้อยละ 93.60) รองลงมา คือ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 19 คน (ร้อยละ 6.40) จำแนกตามอำเภอ คือ อำเภอวังสะพุง 91 คน (ร้อยละ 30.67) รองลงมา คือ อำเภอผาขาว 58 คน (ร้อยละ 19.53) อำเภอภูกระดึง 47 คน (ร้อยละ 15.83) อำเภอเอราวัณ 39 คน (ร้อยละ 13.13) อำเภอภูหลวง 33 คน (ร้อยละ 11.11) และอำเภอหนองหิน 29 คน (ร้อยละ 9.76) ตามลำดับ

2. วิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับการใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านอำนาจข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านอำนาจการให้รางวัลอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านอำนาจการเชื่อมโยง อยู่ในระดับมาก

3. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน พบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือด้านความต้องการความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านความต้องการดำรงชีวิตอยู่ในระดับมาก

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับแรงจูงใจ

ที่	การใช้อำนาจ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_{tot}
		r	r	r	r
1.	X_1	.80**	.84**	.82**	.84**
2.	X_2	.95**	.83**	.89**	.91**
3.	X_3	.88**	.78**	.87**	.87**
4.	X_4	.87**	.87**	.91**	.92**
5.	X_5	.88**	.81**	.82**	.85**
6.	X_6	.76**	.80**	.82**	.82**
7.	X_7	.64**	.65**	.61**	.64**
X_{tot}		.94**	.89**	.94**	.95**

$P < .01$

จากตารางที่ 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงในทิศทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .95$) เป็นไปตามสมมติฐาน

5. วิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อค้นหารูปแบบอำนาจพยากรณ์

ที่	ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R Square	ร้อยละของการพยากรณ์	อันดับรูปแบบ
1	X_4	.92 ^a	.85	.84	84.90	6
2	X_4, X_2	.95 ^b	.92	.91	91.80	5
3	X_4, X_2, X_1	.96 ^c	.94	.93	93.90	4
4	X_4, X_2, X_1, X_6	.91 ^d	.94	.94	94.10	3
5	X_4, X_2, X_1, X_6, X_3	.97 ^e	.94	.94	94.40	2
6	$X_4, X_2, X_1, X_6, X_3, X_5$	.97 ^f	.95	.94	94.80	1

จากตารางที่ 2 พบว่า รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มี จำนวน 6 รูปแบบ รูปแบบที่ 6 มีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 94.80 ซึ่งมีค่าสูงที่สุด ดังนั้นการใช้อำนาจของผู้บริหาร 6 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล (X_4) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_2) อำนาจการบังคับ (X_1) อำนาจข้อมูลข่าวสาร (X_6) อำนาจตามกฎหมาย (X_3) และอำนาจบารมี (X_5) สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนได้ดีที่สุด

การทำวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนจากรูปแบบที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์การใช้อำนาจ

ตัวแปร	b	$S.E._b$	β	t	p
X_4	.32	.02	.38	12.85**	.00
X_2	.47	.03	.42	14.40**	.00
X_1	.20	.02	.20	7.37**	.00
X_6	.08	.02	.10	4.21**	.00
X_3	-.22	.04	-.22	-5.74**	.00
X_5	.17	.03	.16	5.34**	.00
ค่าคงที่	-.16	.06	-2.48		.01

$R = .97^f$, Adjusted R Square = .94, $S.E. est. = .06$, * $P < .01$

จากตารางที่ 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ได้ร้อยละ 94 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .32, .47, .20, .08, -.22 และ .17 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .38, .42, .20, .10, -.22 และ .16 ตามลำดับ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและตัวพยากรณ์ ทั้ง 6 ด้าน มีค่าเท่ากับ .97 ($R = .97$) มีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 94 (Adjusted R Square = .94) และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์ เท่ากับ .06 ($S.E. est. = .06$)

เมื่อนำค่าต่าง ๆ มาแทนในการสร้างสมการพยากรณ์ จะได้สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในภาพรวมที่ดีที่สุด ดังนี้ สมการพยากรณ์ ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = -0.161 + .327(X_4) + .474(X_2) + .203(X_1) + .080(X_6) - .222(X_3) + .175(X_5)$$

สมการพยากรณ์ ในรูปแบบมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = .381Z(X_4) + .422Z(X_2) + .203Z(X_1) + .108Z(X_6) - .222Z(X_3) + .167Z(X_5)$$

อภิปรายผลการวิจัย(Research Discussion)

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร รองลงมาคือ ด้านอำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ ตามลำดับ จากผลการวิจัยนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารแต่ละคนสามารถใช้อำนาจแต่ละประเภทตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีพฤติกรรมและการแสดงออกต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวมในระดับมาก โดยเฉพาะด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร เป็นอำนาจของผู้บริหารที่จะต้องหมั่นแสวงหาข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ทำให้ครูได้รับข่าวสารที่ทันเหตุการณ์ รวมถึงแจ้งวิธีการปฏิบัติงาน ในรูปแบบใหม่ ๆ ให้ครูได้ทราบ ผู้บริหารที่มีอำนาจควบคุมและเข้าถึงข่าวสารนั้น ๆ ได้จะสามารถควบคุมการแพร่กระจายข้อมูลข่าวสารได้ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ชลิตา ทวีโชคนิมิต, ขวน ภารังกุล (2563) ได้วิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านอำนาจอ้างอิง โดยได้เสนอผลการวิจัยเอาไว้ว่า อำนาจข้อมูลข่าวสารเป็นอำนาจพื้นฐานที่มีประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความร่วมมือกัน ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในเรื่องข่าวสารที่ทันสมัย ให้ข้อมูลข่าวสารที่น่าเชื่อถือเป็นประโยชน์ถูกต้อง ผู้บริหารจึงเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถใช้อำนาจของตนที่มีอยู่ ในการชักนำหรือโน้มน้าวครูทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความต้องการเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการดำรงชีวิตอยู่ในระดับมากตามลำดับ จากผลการวิจัยนี้อาจจะเป็นเพราะว่าครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ต้องการการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และต้องการความก้าวหน้าในด้านการเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับความผิตชอบงานเพิ่มขึ้นตามผลงาน หรือตามความสามารถของตน Herzberg, (1952) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาว่า “คนเราต้องการอะไรจากงาน” คำตอบที่พบ คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ต้องการความสำเร็จ เป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงานอย่างยิ่ง สอดคล้องกับ ปราณี คาคการณ์ไกล, ประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2557) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ครูต้องการ

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และต้องการมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากที่สุด ต้องการยอมรับนับถือในงานที่ปฏิบัติ

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัยนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารคือผู้มีอำนาจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและส่งผลต่อแรงจูงใจของครูทุกด้าน ผู้บริหารใช้อำนาจไปในทางบวกในการบริหารงานของโรงเรียน จึงทำให้ครูผู้สอนทุกคนปฏิบัติงานเต็มความสามารถด้วยความพึงพอใจ ถ้าครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมจะทำงานด้วยความเต็มใจทุ่มเทกำลังใจกำลังกาย กำลังความคิด และอุทิศเวลาให้กับโรงเรียน ทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ อภิญาลักษณ์ คนชม (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญ สามารถริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดทำโครงการใหม่ ๆ หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ถูกต้อง รวมไปถึงการมอบรางวัลแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ครูได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามโอกาสอำนวย

4. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ใน 6 ด้าน เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = -0.161 + .327(X_4) + .474(X_2) + .203(X_1) + .080(X_6) - .222(X_3) + .175(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานมีดังนี้

$$\hat{Z} = .381Z(X_4) + .422Z(X_2) + .203Z(X_1) + .108Z(X_6) - .222Z(X_3) + .167Z(X_5)$$

จากสมการพยากรณ์ที่ปรากฏสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอเซและบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1993) ที่ได้อธิบายว่า อำนาจเป็นสิ่งสำคัญในองค์กร ผู้บริหารที่ปรารถนาจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพต้องเข้าใจและสามารถใช้อำนาจเป็น อำนาจเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาความมั่นใจและความตั้งใจที่จะช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารต้องการอำนาจก็เพราะว่าอำนาจเป็นความจำเป็นที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น เพื่อจะทำให้ภารกิจงานสำเร็จโดยสมบูรณ์ ผู้บริหารจึงต้องการอำนาจทางบุคคลเพื่อสนับสนุนการใช้อำนาจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และสิ่งสำคัญของการใช้อำนาจของผู้บริหารก็คือ ต้องสร้างความศรัทธา สร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดการยอมรับกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้การใช้อำนาจมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาที่มีการมอบอำนาจในระดับที่เหมาะสม ให้ข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ล้วนเป็นการสร้างความสัมพันธ์ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนทั้งสิ้น (McClelland, 1973)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา
2. ควรศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง (References)

- บัญชา อึ้งสกุล. (2545). *ประสิทธิภาพของผู้บริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- รศสุคนธ์ พหลเทพ. (2527). *ภูมิศาสตร์อำนาจในการบริหารงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2550). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- อภิญญาลักษณ์ คนชม. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอ บ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิทธิพัทธ์ สุทนต์พกุล. (2562). *การวิจัยทางการศึกษาแนวคิดและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth: Human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Herzberg, F. (1952). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Hersey, P., & Blanchard, K.H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. (6th ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Likert, R. (1967). *The human organization*. New York: McGraw-Hill.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*. 28(1), 1-14.