

## การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

รุ่งนภา คำไพ<sup>1\*</sup> และ นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

### ORIENTATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS' POWER AFFECTING TO JOB MOTIVATION OF TEACHER IN THE PRIVATE SCHOOL UNDER THE SAMUTPHAKARN EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

Rungnapa Kampai<sup>1\*</sup> and Nipitphon Sanitlue<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Master's Student of Faculty of Educational and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology

<sup>2</sup>Lecturer of Faculty of Educational and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology

\*Corresponding author e-mail: rungnapakampai@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 20 สิงหาคม 2565

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 15 ตุลาคม 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 18 ตุลาคม 2565

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการจำนวน 327 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ทและมีความเชื่อมั่น .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจบังคับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 7 ด้าน คืออำนาจการให้รางวัล อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจบังคับ โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 7 ด้าน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการโดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 73.8

**คำสำคัญ :** การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

#### Abstract

The objective of this research was to study the use of power of educational institution administrators and their motivations. Performance of primary school teachers in

Samut Prakan Province The sample group consisted of 327 teachers in primary schools in Samut Prakan Province. The instrument was a flat questionnaire on a 5-level estimation scale of likert and had 97 confidence in statistics used for analysis. The data are percentage, mean, standard deviation. and stepwise multiple regression and forest coefficient analysis. The correlation of Pian Meeson's findings was found that 1) the overall and all aspects of educational institution administrators' use of power in all aspects were at a high level. Ranked from highest to lowest: power, expertise. power of information The power of thinking about the link, the power of reference, the power of the law. reward power and compulsory power. 2) The teachers' overall and individual performance motivation in all aspects was at a high level. Ranked from highest to lowest were relationship needs. on demand for progress 3) The use of power of educational institution administrators affects teachers' motivation in 7 aspects: reward power; power of information power of law expertise power and coercion By using the power of the administrators of the schools in all 7 areas, it was able to predict the percentage of teachers' overall performance motivation of primary school teachers in Samut Prakan Province. The forecast equation in standard score form

**Keywords :** The use of power of educational institution administrators, Motivation for teachers.

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากพุทธศักราช 2542 ประเทศไทยมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษาครั้งใหญ่หรือเรียกกันว่า “ปฏิรูปการศึกษา” โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพทัดเทียมกับอารยประเทศ มุ่งเน้นในเรื่องการปรับโครงสร้างทางการบริหาร การพัฒนานาหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพครู กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษาซึ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงสถานศึกษาด้วยโดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อทำให้บริหารสถานศึกษาเกิดความคล่องตัว มีอิสระ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาการศึกษา สถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญหน่วยงานหนึ่งที่จะช่วยให้การศึกษามั่นคงและมีความมีประสิทธิภาพ ผลจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวมากน้อยเพียงใดนั้นผู้มีส่วนสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจ และหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจ

ความสำคัญของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจ ในการคิด ตัดสินใจ ในการบริหาร จัดการสถานศึกษาอย่างอิสระ ซึ่งในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาบางครั้งก่อให้เกิดความหลงใหลในรสชาติของอำนาจ ใช้อำนาจพร่ำเพรื่อ จนบางครั้งลืมนึกถึงความถูกต้องและความเป็นธรรม อรรถพรณ คำมา (2559, น.17) ผู้บริหารเป็นผู้มีอิทธิพลเหนือคนอื่นบุคคลนั้นอาจมีตำแหน่งในสายงานหรือเป็นเจ้าของผู้ครอบครองทรัพยากรทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรทางกายภาพ บุคคล เศรษฐกิจ สังคม หรือทางจิตวิทยา ซึ่งสามารถชักจูงทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิดเห็น ทศนคติ เป้าหมาย ความต้องการหรือค่านิยม ของบุคคลอื่นไปในทิศทางที่ต้องการ อาจมีลักษณะทั้งบังคับควบคุมและการบังคับที่มีลักษณะชักชวน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีส่วนทำให้การศึกษาของไทยพัฒนาไปอย่างมีคุณภาพ การใช้ กลยุทธ์เพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมงานให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้นผู้บริหารองค์กรจะต้องนำ กลยุทธ์ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจ สมครใจที่จะทำ พร้อมการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการ พัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555, น.8) การพัฒนาสภาพแวดล้อมของ สังคม เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคม คุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ มีแนวนโยบาย พัฒนาและนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพ เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต บุขยมาศ ผาดี (2563, น. 31) กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้ กระทำหรือดีนรนเพื่อให้ บรรลุจุดประสงค์บางอย่างแรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิด พฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็น กระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมที่จะทำให้บุคคลตระหนักที่ จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจเต็มความสามารถ โดยอาศัยการบริหารการจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่าง คุ่มค่า ประหยัดเกิดประโยชน์สูงสุด และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อองค์กรอย่างมีคุณภาพมาก ที่สุดความสำคัญของแรงจูงใจคือการจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดีมีปริมาณมากขึ้น เพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือ แรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงาน ตอบสนองต่องาน และวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน แรงจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ ที่จะเป็นแรงขับ เคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะทำให้ กระทำให้สำเร็จคิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ ต่องานให้มากที่สุด ซึ่งแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู

เป้าหมายหลักของสถานศึกษาคือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียนคือครูผู้สอน การจะพัฒนาคุณภาพและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูนั้น อรพรรณ คำมา (2559, น. 2) ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา และจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการดูแลและเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดี และมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเกิดความสูญ เปล่าได้ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงานได้ผลดีมากขึ้นเพียงใด ขวัญและกำลังใจที่ดีของครู ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะทัศนคติความรู้สึที่ดีต่อการทำงาน เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน จึงกล่าวได้ว่า การจูงใจครูให้ทุ่มเทความพยายาม แสดงศักยภาพที่มีให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่อย่างเต็มที่จึง น่าจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดบุคคลสำคัญที่จะดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนคือครู ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญใน การผลักดันให้นักเรียนและโรงเรียนมีประสิทธิภาพเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถบรรลุถึงพันธ กิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำ สามารถชักจูง กำกับหรือผลักดันให้เกิดพฤติกรรมในการ ทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ครูเป็นบุคคลที่เสียสละและทุ่มเทในการให้การศึกษากับเด็กอย่างมาก ประกอบกับจะต้องปฏิบัติหน้าที่มากมาย

ดังนั้น หากครูขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ขาดความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร ขาดการยอมรับนับถือ และการได้รับผลตอบแทนที่ไม่เหมาะสมแล้วก็จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และการปฏิรูป การศึกษาจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่นั้น ประกอบไปด้วยปัจจัยหลายประการ ไม่ ว่าจะเป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ รูปแบบกระบวนการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการ

สร้างแรงจูงใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น บุคคลที่ขาดแรงจูงใจในการทำงาน จะเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ สิ้นหวัง ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และไม่มีความอดทน ซึ่งจะส่งผลให้งานในหน้าที่รับผิดชอบขาด การพัฒนาและไม่มีประสิทธิภาพ ดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งได้ ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารของสถานศึกษา ผู้บริหารในสถานศึกษาส่งผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู ซึ่งผลการศึกษา ครั้งนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหาร เสริมสร้าง และรักษาระดับแรงจูงใจของคณะครู อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุตาม วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1
2. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1
3. ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1

### สมมติฐานของการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับมาก

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาศัยตามแนวคิดพื้นฐานของ เฟรนช์ และ ราเวน (French & Raven, 1968, p.256) เสนอไว้ 5 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจ ตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ ราเวนและกรุกกลานสกี (Raven & Kruglanski, p.177) ได้เพิ่มอำนาจการมีข่าวสารข้อมูลและเฮอร์เซย์ และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, p.235) เสนอ อำนาจติดต่อเชื่อมโยง ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาค้นคว้าครั้งนี้รวม 7 ด้าน และศึกษาการใช้ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โดยอาศัยทฤษฎีการจูงใจ ERG (Existence relatedness growth theory) ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp.507-532) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ด้าน ความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า

#### ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** การวิจัยครั้งนี้ศึกษาประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 จาก 72 โรงเรียน จำนวน 2,162 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1, 2563)

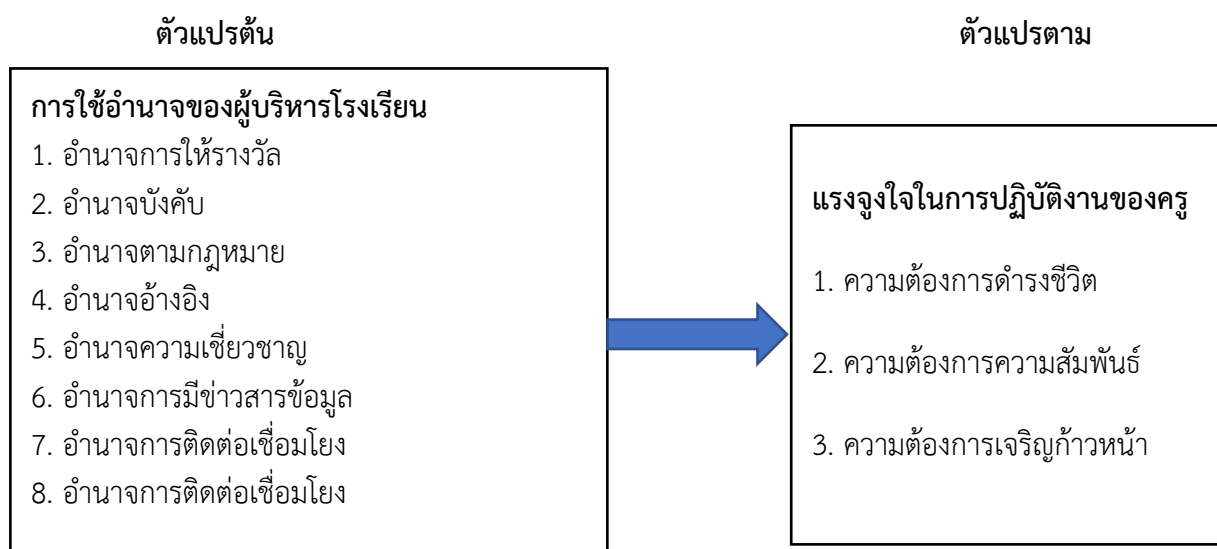
**กลุ่มตัวอย่าง** ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 จาก 72 โรงเรียนจำนวน 327 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5%

#### ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการวิจัยในครั้งนี้ ปีการศึกษา 2563-2564

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. จากการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาศัยตามแนวคิดพื้นฐานของ เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, p.256) เสนอไว้ 5 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจ บังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ ราเวนและกรูกกลานสกี (Raven & Kruglanski, p.177) ได้เพิ่มอำนาจการมีข่าวสารข้อมูลและเฮอร์เชย์ และแบลนชาร์ด (Hersey Blanchard, 1993, p.235) เสนออำนาจติดต่อเชื่อมโยง ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาค้นคว้ารวม 7 ด้าน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทฤษฎีการจูงใจ ERG (Existence relatedness growth theory) ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp.507-532) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

#### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารงานให้เหมาะสมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1

2. เป็นแนวทางสำหรับให้ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้อำนาจในการบริหารงานให้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และลักษณะงานที่ปฏิบัติสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

3. สามารถนำผลการวิจัยหรือข้อเสนอแนะไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการขาดแรงจูงใจและการปฏิบัติงานหรือวางแผนอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเรื่องการใช้อำนาจในการบริหารงานและการสร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวของวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ โดยในแบบตรวจสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของลิเคิร์ท ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.988

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจสอบหาค่าตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อประมวลค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย
3. วิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย
4. การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ ใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย

หรือไม่มีเลยสำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ ตามเกณฑ์ของ (Hinkle, William, & Stephen, 1998, p. 118)

5. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวต้องมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม

6. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Stepwise multiple regression)

### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 4 ส่วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

**วัตถุประสงค์ที่ 1** เพื่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน  $X_{tot}$

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน (n = 327)			
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	อันดับ
1. ด้านอำนาจการให้รางวัล	3.76	1.01	มาก	6
2. ด้านอำนาจการบังคับ	3.37	1.12	มาก	7
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย	3.98	0.93	มาก	3
4. ด้านอำนาจอ้างอิง	4.60	0.97	มาก	1
5. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	3.90	1.02	มาก	4
6. ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล	4.02	0.94	มาก	2
7. ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง	3.87	0.95	มาก	5
<b>เฉลี่ยรวม <math>X_{tot}</math></b>	<b>3.93</b>	<b>1.00</b>	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจข้อมูล ด้านอำนาจกฎหมาย ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจเชื่อมโยง ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจการบังคับ

**วัตถุประสงค์ที่ 2** เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	จำนวน n ( = 327)			
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	3.92	0.96	มาก	3
2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์	4.05	0.86	มาก	1
3. ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า	3.93	0.95	มาก	2
<b>เฉลี่ยรวม <math>Y_{tot}</math></b>	<b>3.97</b>	<b>0.92</b>	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าและ ด้านความต้องการดำรงชีวิต

**วัตถุประสงค์ที่ 3** เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับประสิทธิภาพงานวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (X) และตัวแปร (Y)

การใช้ อำนาจของ ผู้บริหาร		แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู			
		$Y_1$	$Y_2$	$Y_3$	$Y_{tot}$
$X_1$	ด้านอำนาจการให้รางวัล	.738**	.589**	.741**	.751**
$X_2$	ด้านอำนาจการบังคับ	.627**	.603**	.624**	.670**
$X_3$	ด้านอำนาจตามกฎหมาย	.805**	.664**	.752**	.805**
$X_4$	ด้านอำนาจอ้างอิง	.802**	.647**	.738**	.793**
$X_5$	ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	.799**	.603**	.724**	.771**
$X_6$	ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล	.831**	.659**	.747**	.810**
$X_7$	ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง	.778**	.641**	.765**	.792**
$X_{tot}$		.806**	.681**	.786**	.824**

จากตารางที่ 3 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1

มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**วัตถุประสงค์ที่ 4** เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1



ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอนของประสิทธิภาพงานวิชาการ ( $Y_{tot}$ )

ตัวแปรพยากรณ์ตามลำดับ การเข้าสมการ	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig
	$\beta$	Std.Error	Beta		
(ค่าคงที่)	0.735	0.139		5.290	0.000
อำนาจการให้รางวัล ( $X_1$ )	0.114	0.042	0.146	2.730	0.000
อำนาจการบังคับ ( $X_2$ )	0.098	0.052	0.082	1.902	0.000
อำนาจตามกฎหมาย ( $X_3$ )	0.196	0.061	0.223	3.220	0.001
อำนาจอ้างอิง ( $X_4$ )	0.202	0.060	0.254	3.359	0.001
อำนาจความเชี่ยวชาญ ( $X_5$ )	0.183	0.065	0.251	2.798	0.005
อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล ( $X_6$ )	0.179	0.065	0.225	2.752	0.006
อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง ( $X_7$ )	0.210	0.052	0.264	4.059	0.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้รับเลือกเข้าสมการตามลำดับ คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.862 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.743 นั่นคือ ตัวแปรทั้ง 7 ตัว ร่วมกันทำนายผลประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา ในภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) ได้ร้อยละ 73.8 ค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted  $R^2$ ) เท่ากับ 0.738 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.341 ในลักษณะนี้ แสดงว่าตัวแปรด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน ร่วมกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้  $\hat{Y}_{tot} = 0.735 + 0.210 \times 7 + 0.202 \times 4 + 0.196 \times 3 + 0.183 \times 5 + 0.179 \times 6 + 0.114 \times 1 + 0.086 \times 2$

### อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารของสถานศึกษา ได้กำหนดไว้ที่วิสัยทัศน์ว่า “ เป็นเลิศทางวิชาการ บริหารแบบสากล พัฒนาคณะให้มีคุณภาพ ” และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ได้ติดตามจากการประเมินตนเอง (SAR) ของโรงเรียนในสังกัด เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

และเมื่อพิจารณาผลการศึกษาคำใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเพิ่มเติม โดยจำแนกตามรายด้าน ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านอำนาจการให้รางวัล (Reward power) โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่เอื้อประโยชน์แก่ครู ในทางบวกเพื่อเสริมแรงให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้ออกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญและเหมาะสมกับความสามารถอย่างเต็มที่ สนับสนุนให้ครูได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การให้ผลตอบแทนสำหรับความดีความชอบ ตามโอกาสที่จะอำนวยให้ เช่น ยกย่องชมเชย สวัสดิการในการทำงาน เลื่อนขั้นเงินเดือน พิจารณา ความดีความชอบโดยใช้เกณฑ์ผลงานเป็นหลัก อย่างเป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชชา มากะเต (2558, น. 28) ได้กล่าวถึงอำนาจการให้รางวัล ไว้ว่า (Reward power) อำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารสามารถ ให้รางวัลตอบแทนผลการปฏิบัติงานของครู เช่นโอกาสการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ก้าวหน้า รวมถึงการยกย่องสรรเสริญและชมเชยเพื่อเป็นกำลังใจ ให้รางวัลผู้ที่มีผล การปฏิบัติงานดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้คงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์

2. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านอำนาจการบังคับ (Coercive power) โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแจ้งระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษาที่จะลงโทษครูที่ไม่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ฝ่าฝืนกฎระเบียบโดยผู้บริหารสามารถทำให้ครูยอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ ข้อบังคับโทษจากการฝ่าฝืน ซึ่งถ้าครูไม่ปฏิบัติตามผู้บริหารสามารถลงโทษครูได้ โดยการสืบสวนหาข้อเท็จจริงและสาเหตุของความผิดก่อนพิจารณาการลงโทษตามระเบียบกฎเกณฑ์ โดยไม่มีการยกเว้น เช่น การเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ ตักเตือนด้วยวาจาในกรณีที่ครูกระทำความผิดเล็กน้อยและครูที่ประพฤติวินัยกรณีตักเตือนแล้วไม่แก้ไขตนเอง ลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวง ศึกษาธิการ (2545) หนังสือความรู้สำหรับผู้บริหารที่ว่า เพื่อให้ความมุ่งหมายของโรงเรียนเห็นได้อย่างชัดเจนผู้บริหารต้องใช้วิธีสื่อความหมายทุกอย่างทั้งคำพูดและท่าทางเพื่อสื่อสารความคาดหวังของจุดมุ่งหมายของโรงเรียนให้ครูทุกคนทราบโดยสม่ำเสมอเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นหลักในการตัดสินใจนอกจากนี้งานวิจัยของ

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารที่ใช้อำนาจตามสิทธิภายในขอบเขตที่มีโดยคำนึงถึงความถูกต้องและเหมาะสมในการใช้อำนาจตามที่กฎหมายกำหนดไว้ บริหารงานด้วยความเป็นธรรม มีคำสั่งมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบมีการสั่งงานอย่างชัดเจนตามสายงาน ติดตามผลการปฏิบัติงานของครู และพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบ อำนาจตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp.225-226) ได้ให้ความหมายของอำนาจตามกฎหมาย ไว้ว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมปฏิบัติตาม เนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่งและจะต้องปฏิบัติตาม ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อำนาจตามกฎหมาย มักจะติดมากับการดำรงตำแหน่งหน้าที่ อย่างเป็นทางการ

4. การการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านอำนาจอ้างอิง (Referent power) โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารที่แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู มีวิธีการพูดให้ครูประทับใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครู เคารพในสิทธิของครูยอมรับความคิดเห็นของครู ผู้บริหารมีความขยันมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของครู และผู้บริหารต้องสร้างความไว้วางใจให้ครู

รู้สึกว่าเป็นทีมเดียวกันซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของครูที่มาจากพื้นฐานของการยอมรับความประทับใจในบุคลิกภาพของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ คำมา (2559, น. 26) ได้กล่าวถึงอำนาจอ้างอิง ไว้ว่า อำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ หรือลักษณะท่าทางที่น่าประทับใจ เช่นการพูด การแต่งกาย มีพฤติกรรมทางบริหารที่แสดงถึงคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกซาบซึ้ง ศรัทธา เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นพวกเดียวกับผู้บริหาร

5. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดทำโครงการใหม่ ๆ นำแนวคิดทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้มาใช้ในการแก้ไขปัญหาทางานได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารต้องแสดงความรอบรู้ทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับต่อครูและบุคลากรทั่วไปและยังให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเป็นอำนาจที่มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในงานหรือวิชาการสาขาเฉพาะนั้น ๆ และยังมีองค์ความรู้ในวิชาชีพให้แก่ครู เช่นการให้แนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการใช้ อำนาจความเชี่ยวชาญจะมีเกิดขึ้นเมื่อผู้นำได้แสดงให้เห็นบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมรับปฏิบัติตามให้คำแนะนำได้อย่างถูกต้องและแก้ปัญหาได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชชา มากะเต (2558, 28) ได้กล่าวไว้ว่า อำนาจเชี่ยวชาญ คือ อำนาจ ที่เกิดจากความรู้ คุณวุฒิ และความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิดจากการเรียนรู้ การศึกษา การอบรมและประสบการณ์ ในการทำงาน ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล ที่ผู้บริหารควรรู้ เช่น ความรู้ทางวิชาการ มีความเชี่ยวชาญ ในงานที่ปฏิบัติมีประสบการณ์และความชำนาญในงาน ให้คำแนะนำได้ถูกต้อง และสามารถแก้ปัญหาได้ทันท่วงที มีการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูที่งาน และงานต่าง ๆ พร้อมทั้งมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ครูจะยอมรับความเชี่ยวชาญนั้นก็ต่อเมื่อผู้บริหารเป็นแหล่งข้อมูลและคำแนะนำที่เชื่อถือได้

6. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล (Information power) โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารที่มีความสนใจติดตามข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ แสดงความรอบรู้ทางวิชาการและยังได้นำข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานใช้ข่าวสารข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้มีระบบแจ้งข้อมูลและเผยแพร่ข่าวสารให้ครูได้รับรู้ แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้ครูทราบ ให้ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์แก่ครู อำนาจอันเกิดจากผู้บริหารมีความรอบรู้ ทันต่อยุคต่อสมัยรอบรู้ทันเหตุการณ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามที่เห็นสมควรและต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้องให้ข้อมูลข่าวสารที่ตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงานของครูชัดเจนตลอดจนความสามารถควบคุมข่าวสารนั้น และสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ คำมา (2559, p. 30) ได้กล่าวไว้ว่า อำนาจข่าวสารเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารที่มีความรู้ข่าวสารหรือข้อมูลที่มีคุณค่า แสวงหาข่าวสารหรือข้อมูลที่มีประโยชน์แจ้งให้กับครูทราบอย่างสม่ำเสมอ หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานและในเรื่องทั่ว ๆ ไปอย่างกว้างขวาง โดยเป็นแหล่งข้อมูลที่ครูต้องการอย่างดี รวมทั้งข้อมูลข่าวสารนั้นและตัดสินใจได้อย่างถูกต้องด้วย

7. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง (Connection power) โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารที่มีอำนาจเกิดจากการมีมนุษยสัมพันธ์ในการติดต่อประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันหรือติดต่อความสัมพันธ์ประสานงานกับผู้ปฏิบัติในระดับเหนือกว่าได้และยังสามารถประสานงานระหว่างบุคคลสำคัญในท้องถิ่นและเชิญบุคคลสำคัญมาร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทำให้มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาทำให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานและยังมีความสามารถ

ในการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ ทำให้ผู้อยู่นิยมปฏิบัติตามได้ ซึ่งสอดคล้องกับเฮอเชย์ และแบลนชาร์ต (Hersey & Blanchard, 1993, pp. 566-570) กล่าวว่า อำนาจติดต่อเชื่อมโยงเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีเส้นสายเกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพล หรือบุคคลสำคัญภายในองค์กรหรือบุคคลนอกองค์กร ทำให้ผู้อยู่นิยมปฏิบัติตามเพราะต้องการได้รับความพอใจหรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจที่จะเกิดจากอำนาจประเภทนี้

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษา มีการประสานสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานและจากมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือมาตรฐานความรู้ประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตนโดยเฉพาะมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร มุ่งพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นตามลำดับ ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาและสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธร สุนทรายุทธ (2556, น. 246) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจอาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ หรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกกระตุ้นอันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เมื่อบุคคลสามารถตอบสนอง และไปสู่จุดหมายได้ ก็จะทำให้ความเข้มแข็งของแรงจูงใจลดลง และเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป เป็นประเด็นสำคัญรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการดำรงชีวิต (Existence needs) พบว่า โดยรวมและรายข้อทุกด้าน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความต้องการดำรงชีวิต เป็นความต้องการพื้นฐานและจำเป็นที่สุดสำหรับดำเนินชีวิตเช่นได้ปฏิบัติงานที่มีการคมนาคมสะดวก มีอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม ได้รับความคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินให้ปลอดภัย และที่สำคัญเป็นอย่างมากคือการได้ทำงานที่มั่นคงกับอนาคตได้รับสวัสดิการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนต้องการอาหารน้ำอากาศที่อยู่อาศัยและความมั่นคงปลอดภัยได้รับความคุ้มครองการได้อยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบมีกฎหมายที่จะช่วยคุ้มครองให้พ้นอันตรายต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p.32) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้ปรับปรุงตามลำดับความต้องการตามแนวความคิดของมาสโลว์ ซึ่งด้านความต้องการการดำรงชีวิต(Existence needs) เป็นความต้องการการตอบสนองด้านปัจจัยทางวัตถุจึงมีความคล้ายกับความต้องการระดับที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์ ที่เป็นความต้องการทางร่างกายกับความต้องการความปลอดภัย ซึ่งต้องตอบสนองด้วยเงื่อนไขที่เป็นวัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน

2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) พบว่าโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารได้สนับสนุนให้ครูได้ทำงานในรูปแบบการทำงานเป็นทีมทำให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนได้ให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ มีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาสและยังทำงานร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการทำงานและได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงานและจากผู้บริหารต้องการให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกได้มีส่วนร่วมในสังคมต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากคนในสังคม ซึ่งซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชา มากะเต (2558, น. 37) ได้กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสัมพันธ์เป็นแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ที่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การ ได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

3. ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าพบว่าโดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรทุกคนทำให้ครูได้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และผู้บริหารสถานศึกษาได้สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทุกคนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชามากะเต (2558, น.37) ได้กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน คือความต้องการเป็นผู้เริ่มสร้างสรรค์พัฒนา ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ จนได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความรู้สึกนึกคิดหรือตามเป้าหมายที่ได้ตั้งใจไว้

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้จากผลการวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารควรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ครูที่มีผลงานดีเด่น
- 1.2 ด้านอำนาจบังคับ ผู้บริหารเมื่อมีการสั่งให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดควรบอกให้ทราบล่วงหน้า
- 1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความเป็นธรรมและสั่งงานชัดเจนตาม

สายงาน

- 1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ให้ครูรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน
- 1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารแนะนำความรู้ด้านต่าง ๆ ให้กับครูอย่างชัดเจน
- 1.6 ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล ผู้บริหารควรแจ้งข้อมูลใหม่ ๆ ให้ครูทราบอยู่เสมอ
- 1.7 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง ผู้บริหารควรแนะนำครูให้รู้จักกับบุคคลสำคัญและ

ควรประสานงานระหว่างบุคคลสำคัญในท้องถิ่นกับบุคลากรในโรงเรียน

2. ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 2.1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนให้แก่

ครู

2.2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ผู้บริหารควรแสดงความเป็นกันเองต่อครูและมีการสังสรรค์ตามโอกาสอันสมควร

2.3 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารควรส่งเสริมเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานที่ครูปฏิบัติ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาค้นคว้าผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555) แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ.2555 - 2559. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- จร สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม: หลักการทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติการทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- บุษยมาส ผาดี. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (2562). *แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีงบประมาณ 2562*. สมุทรปราการ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (2562) *รายงานผลการดำเนินการ ปีงบประมาณ 2562*. สมุทรปราการ: สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (2562) *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562*. สมุทรปราการ: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่ สุกพิชชา มากะเต. (2559). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา*, 27(2), 147-161.
- อรพรรณ คำมา. (2559). *การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา)
- Adair, J.(2007). *Leadership for Innovation. How to Organize Team Creativity And Harvest Ideas*. Kogan Page.
- Bass, Bernard, M. & Avolio, Bruce, J. (1994). *Imploring Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership* Palo Alto. California: Consulting Psychologists.
- Hersey & Blanchard. (2001). *Management of organizational behavior. Leading human resources*. Upper Saddle River. NJ: Prentice Hall.

Herzberg, F, Mausner, B, & Snyderman, B. (1995). *The motivation to work* (2<sup>nd</sup> ed.).  
New York: Wesley.