

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

RELATIONSHIP BETWEEN THE USE OF SCHOOL
ADMINISTRATORS' POWER AND THE MOTIVATION OF
PRIMARY SCHOOL TEACHERS UNDER PATHUM THANI
PRIMARY EDUCATIONAL AREA OFFICE 1

ณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ณัฐนันท์ วิริยธนาโชติ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

Relationship between the Use of School Administrators' Power and the Motivation of Primary School Teachers in Pathum Thani Primary Educational Area Office 1

ชื่อ - นามสกุล

นายฉัตรนันท์ วิริยาธนาโชติ

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์, ปร.ค.

ปีการศึกษา

2561

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ค.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา โย, ปร.ค.)

..... กรรมการ
(อาจารย์ชัชอนันต์ มั่นคง, ศษ.ค.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์, ปร.ค.)

คณะกรรมการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำรงหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

..... คณบดีคณะกรรมการอุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 20 เดือน กันยายน พ.ศ. 2561

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
ชื่อ – นามสกุล	นายฉัตรนันท์ วิริยาธนาโชติ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ค.
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 339 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ และสุ่มอย่างง่าย ตามสัดส่วนประชากรแต่ละขนาดของโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีระดับมากที่สุด คือ อำนาจอ้างอิง รองลงมาคือ อำนาจตามกฎหมาย และน้อยที่สุดคือ อำนาจการบังคับบัญชา 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน และน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การใช้อำนาจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Thesis Title	Relationship between the Use of School Administrators' Power and the Motivation of Primary School Teachers under Pathum Thani Primary Educational Area Office 1
Name – Surname	Mr. Nattanan Wiriyathanachot
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Roongaroon Rangrongratana, Ph.D.
Academic Year	2018

ABSTRACT

The purposes of this study are to : 1) To identify the level of power that school Administrators directors use with their school teachers. 2) To analyze how the directors' power affect the motivation of teachers to perform their teaching roles in Pathum Thani Primary Educational Area Office 1. 3) To study the relationship between the use of school management directors' power and the motivation of teachers' performance.

The sample group involved 339 teachers in Pathum Thani Primary Educational Area Office 1. The population sample were taken by stratified sampling method and simple random sampling method of the teachers from each school. The tools used to analyze the data in this study were percentage, average, standard deviation and Pearson product moment correlation.

The results demonstrate that 1) There are high level of power used by the school management directors. In which the highest power used is reference authority, followed by the legal power and the power of command. 2) The motivation of teacher to perform their roles overall is high. The highest motivation is on the success of work life dimension. Moreover, salary reveals as the second motivation. However, the least affect teachers' motivation is the environmental and the surrounding dimension. 3) The relationship between the use of school management directors' power and the motivation of teachers collides highly was statistically significant at .01 level.

Keywords: the use of power, motivation in performing teaching role

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ประธาน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา และ ดร.ชัชอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาเสียสละเวลามาเป็นกรรมการสอบ และ ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา จนผู้วิจัยสามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ รวมทั้ง ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม ดร.ชัชอนันต์ มั่นคง ดร.ลินัฐญา กุญชรินทร์ อาจารย์สุกัญญา บุญศรี และ ดร.ลัดดา อิมอกใจ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และให้คำแนะนำเพื่อแก้ไข ตลอดจนขอขอบคุณบุคลากร งานบัณฑิตศึกษา สำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกตลอดช่วงเวลาของการศึกษาและทำการวิจัย

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่พ่อ แม่ ครู อาจารย์ และ เพื่อนนักศึกษาที่จะได้ใช้ผลการวิจัยมาอ้างอิงในการศึกษาวิจัยด้านอื่นๆ ต่อไป

ณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	15
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	15
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	16
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	18
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	20
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	21
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ.....	23
2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	34
2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	48
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	58
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	65

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	67
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุขานี เขต 1.....	68
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุขานี เขต 1.....	75
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุขานี เขต 1.....	85
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	89
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	89
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	90
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก.....	101
ภาคผนวก ก - รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	102
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	104
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	109
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	124
ประวัติผู้เขียน.....	131

สารบัญตาราง

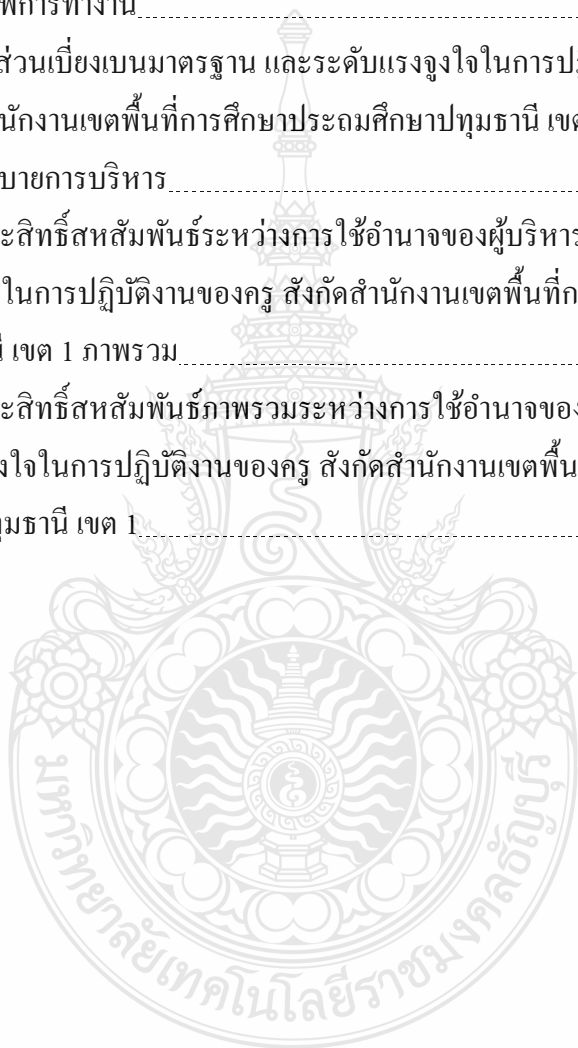
	หน้า
ตารางที่ 2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจ.....	45
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ใช้ในการวิจัย.....	59
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	67
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	69
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม รายชื่อ ด้านอำนาจการให้รางวัล.....	70
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม รายชื่อ ด้านอำนาจการบังคับบัญชา.....	71
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม รายชื่อ ด้านอำนาจตามกฎหมาย.....	72
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม รายชื่อ ด้านอำนาจอ้างอิง.....	73
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม รายชื่อ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ.....	74
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกรายข้อ ด้านสภาพแวดล้อม.....	76
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกรายข้อ ด้านความสำเร็จของงาน	77
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกรายข้อ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	78
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกรายข้อ ด้านความรับผิดชอบ.....	79
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกรายข้อ ด้านลักษณะของงาน.....	80
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกรายข้อ ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน.....	81
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกรายข้อ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า.....	82
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกรายข้อ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น.....	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกรายข้อ ด้านสภาพการทำงาน.....	84
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกรายข้อ ด้านนโยบายการบริหาร.....	85
ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ภาพรวม.....	86
ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาพรวมระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	87



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 21
--------------------------------------	------------



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตั้งแต่พุทธศักราช 2542 ประเทศไทยมีการปฏิรูปการจัดการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพทัดเทียมกับอารยประเทศ มุ่งเน้นในเรื่องของการปรับโครงสร้างทางการบริหาร การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพครู วิธีการสอน กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพคุณภาพแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้สนใจทั่วไป นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้กลุ่มบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนในเรื่องการจัดการศึกษา และที่สำคัญได้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ซึ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจลงไปสู่หน่วยงานต่างๆ รวมถึงสถานศึกษาด้วย โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการคิดตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาการศึกษา สถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญหน่วยงานหนึ่งที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ผลของการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยใดบ้าง ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดก็คือผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจ (กษิณภม ชินวงศ์, 2550, น.2) สอดคล้องกับ ชูลี รุ่งพานิช (2552, น.3) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญสูงสุดในสถานศึกษา ในการกำหนดนโยบาย แนวทางการบริหารงานให้มีประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะทางการบริหาร และการมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ต้องมีภาวะผู้นำที่พร้อมเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเก่าเพื่อแสวงหาสิ่งใหม่ พร้อมรับฟังและพร้อมที่จะร่วมมือกับทุกฝ่ายเพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่สังคมคาดหวัง

คุณภาพการศึกษาและคุณภาพของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวจักรและกลไกที่สำคัญในการสร้างสรรค์ให้เกิดคุณภาพ ในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อดำเนินการให้บรรลุภารกิจที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เทคนิค ตลอดจนต้องมีอำนาจเป็นเครื่องมือในการบังคับบัญชาหรือสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ คำว่า อำนาจ ตามความเข้าใจของคนทั่วไป จะเป็นคำบ่งบอกถึงความรู้สึก

ในทางลบ ซึ่งหมายถึง ความเลวร้าย รุนแรง จะมีความรู้สึกต่อต้าน ถ้าถูกคนอื่นใช้อำนาจกับตน แต่ความหมายของอำนาจในองค์กรนั้น (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2552, น.43) คือ ความถูกต้องชอบธรรม ในการสั่งการให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งได้ อำนาจหน้าที่มีอิทธิพลต่อการสั่งการ และมอบหมายงานให้ผู้อื่น และมีอำนาจในการบริหารใช้ทรัพยากรได้ เพื่อให้การทำงานสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร อำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารในการจัดการศึกษาให้ ประสพผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และในทางกลับกันหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่รู้จักเลือกใช้อำนาจ ใช้อำนาจไม่เป็น ไม่เหมาะสมหรือใช้อำนาจตามอารมณ์ของตนเองก็จะทำให้เกิดการต่อต้าน ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดขวัญกำลังใจ และขาดการจูงใจในการทำงาน มีผลทำให้การปฏิบัติงานไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร ในที่สุดจะทำให้การจัดการศึกษาประสพความล้มเหลว ในขณะที่ถ้าหาก ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความจำเป็น ย่อมส่งผลให้เกิด บรรยากาศที่ดี ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกที่ดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร ดังที่ แคนเทอร์ (Kanter, 1979, pp.67-68) ได้ กล่าวไว้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต้องใช้อำนาจเพราะต้องจัดการหรือบริหาร อำนาจเป็นสิ่งที่ดี การใช้อำนาจให้เป็น และเกิดประโยชน์เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร จึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร โดยรวม อีกทั้งเป็นการสร้างความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มี แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีแรงจูงใจ และความพึงพอใจใน การทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน คุณภาพงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร องค์กรด้วย เพราะนั่นถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตน และมีความเข้าใจองค์ประกอบที่ส่งผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา จะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสพความสำเร็จ (ฉันทฐา กริหิรัญ, 2550, น.75)

การกำหนดมาตรฐานการศึกษาเป็นการกำหนดความคาดหวังให้ชัดเจน ทั้งครู ผู้บริหาร พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา หากไม่มีมาตรฐาน สาธารณชนก็จะไม่ทราบว่สาระสำคัญที่แท้จริงของการจัดการศึกษาอยู่ที่ใด คุณภาพของคนชาติ ต้องการเป็นอย่างไร การจัดการเรียนการสอนปัจจุบันต้องไปในทิศทางใด คุณภาพการจัดการศึกษา

แต่ละแห่งมีจุดเด่น จุดควรพัฒนาในเรื่องใดบ้าง เนื่องจากไม่มีเครื่องชี้วัดเทียบเคียง ทำให้ขาดการรับผิดชอบต่อสาธารณชน (Accountability) การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาทำให้สถานศึกษาต้องถือเป็นความรับผิดชอบต่อที่จะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน คุณภาพครูที่ต้องจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน คุณภาพการบริหารจัดการตลอดจนคุณภาพด้านการจัดสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสร้างอัตลักษณ์ของสถานศึกษา และการมีกิจกรรม โครงการที่ส่งเสริมที่สนองต่อนโยบายของรัฐ นอกจากนี้มาตรฐานยังเป็นแนวทางให้สาธารณชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้การสนับสนุน ส่งเสริมสถานศึกษาในด้านต่างๆ ได้ เพื่อให้คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, น.2)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชน และสถานศึกษาของรัฐบาล จะมีผลการใช้อำนาจแต่ละด้านมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละโรงเรียน ทั้งนี้เป็นเพราะก่อนเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องมีการสอบคัดเลือก ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร เพื่อบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ จึงทำให้ผู้บริหารมีการตื่นตัวและพัฒนาตนเอง มีการนำเทคนิคการบริหาร ตลอดจนกลยุทธ์ต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ (กฤษฎิก ชินวงศ์, 2550, น.125) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำมีความรับผิดชอบต่อสูงสุดในการปรับโครงสร้างระบบการบริหาร การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป ภารกิจของผู้บริหารมีมากมายในการที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรเกิดการพัฒนา จึงทำให้ผู้บริหารต้องใช้อำนาจอย่างเต็มความสามารถในการควบคุมและสั่งการ (กนกวรรณ อ่อนศรี, 2554, น.110-125) นอกจากนี้การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการ การใช้อำนาจการให้รางวัลโดยการยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาต่อสาธารณชน การพิจารณาความดีความชอบด้วยหลักคุณธรรม เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (กัญญาณัฐ นาคะตะ, 2551, น.99)

บริบทการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งประกอบไปด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอสามโคก อำเภอลาดหลุมแก้ว และ อำเภอลองหลวง มีโรงเรียนระดับประถมศึกษาของรัฐบาลที่จัดการศึกษาตั้งแต่ชั้นอนุบาลปีที่ 3 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และโรงเรียนขยายโอกาสที่เปิดสอนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนทั้งหมด 103 โรงเรียน มีผู้บริหาร 135 คน ครู 2,221 คน มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 38,726 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2560, น.1) ในแต่ละปีมีข้าราชการครูแสดงความจำนงเพื่อขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเป็นจำนวนมาก ซึ่งในบางโรงเรียนมีครูขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด

เพียงปีเดียวมากถึง 8 คน เมื่อดูข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2553 ถึง ปีงบประมาณ 2555 บางโรงเรียนมีครูขึ้นความจำนงมากถึง 13 คน (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ปีงบประมาณ 2553, 2554 และ 2555 และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1) ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการที่ครูขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดในบางโรงเรียนมีจำนวน มาก ซึ่งส่งผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้นๆ และเมื่อมองย้อนไปถึงปัจจัยหรือสาเหตุของการ ขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดนั้นก็มิหลายประเด็น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสุขภาพ ปัญหาการพัฒนา ตนเอง หรือปัญหาอื่นๆ และปัญหาอย่างหนึ่งที่เป็นสาเหตุก็คือ ขาดแรงจูงใจ และขาดขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงาน ประการหนึ่งมาจากการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่คำนึงถึงแรงจูงใจและ ขวัญกำลังใจของครู มุ่งเพียงแต่งานให้บรรลุวัตถุประสงค์เท่านั้น (ศิริพงษ์ เชื้อดี, 2552, น.75)

จากที่กล่าวมาข้างต้นความสำคัญของการบริหารงานและปัญหาของการบริหารมีน่านัปการ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน ดังนั้น การใช้อำนาจจะต้องควบคู่กับ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัย มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร และแนวทาง เสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ ทางบวก

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.1.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาศัยตามแนวคิดพื้นฐานของ เฟรนช์ และ ราเวน (French & Raven, 1968, p.256) ที่เสนอไว้ 5 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ รวม 5 ด้าน ดังนี้

- 1) อำนาจการให้รางวัล (Reward Power)
- 2) อำนาจการบังคับบัญชา (Coercive Power)
- 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)
- 4) อำนาจอ้างอิง (Referent Power)
- 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power)

1.4.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้นำทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two – Factor Motivation) ของเฮอรัซเบอร์ก (Herzberg, 1959) โดยพิจารณาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบริบทของสถานศึกษา 10 ด้าน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)

- 1) ด้านสภาพแวดล้อม
- 2) ด้านความสำเร็จของงาน
- 3) ด้านการยอมรับนับถือ
- 4) ด้านความรับผิดชอบ
- 5) ด้านลักษณะของงาน

ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors)

- 6) ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน
- 7) ด้านโอกาสและความก้าวหน้า
- 8) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 9) ด้านสภาพการทำงาน
- 10) ด้านนโยบายการบริหาร

1.4.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 2,221 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2560, น.1)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้ตารางของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p.125) โดยสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรแต่ละขนาดของโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน

1.4.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1.4.3.1 ตัวแปรที่ 1 ได้แก่ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน ได้แก่

- 1) อำนาจการให้รางวัล
- 2) อำนาจบังคับ
- 3) อำนาจตามกฎหมาย
- 4) อำนาจอ้างอิง
- 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ

1.4.3.2 ตัวแปรที่ 2 ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 10 ด้าน

ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)

- 1) ด้านสภาพแวดล้อม
 - 2) ด้านความสำเร็จของงาน
 - 3) ด้านการยอมรับนับถือ
 - 4) ด้านความรับผิดชอบ
 - 5) ด้านลักษณะของงาน
- ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors)
- 6) ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน
 - 7) ด้านโอกาสและความก้าวหน้า
 - 8) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
 - 9) ด้านสภาพการทำงาน
 - 10) ด้านนโยบายการบริหาร

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยให้นิยามศัพท์ และจำกัดขอบเขตของศัพท์บางคำเพื่อใช้ในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1.5.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในการใช้อำนาจด้านต่างๆ ไปทำให้เกิดประโยชน์แก่การบริหารงาน ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม ประกอบด้วย

1.5.1.1 อำนาจการให้รางวัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ประโยชน์แก่ครู ในโรงเรียนในทางบวก เพื่อเสริมแรงให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือการมอบหมายงานที่สำคัญแก่ครู สนับสนุนให้ครูมีตำแหน่งที่สูงขึ้น การให้ผลตอบแทนสำหรับความดีความชอบตามโอกาสที่จะอำนวยให้ เช่น ยกย่องชมเชย สวัสดิการในการทำงาน เลื่อนขั้นเงินเดือน พิจารณาความดีความชอบโดยใช้เกณฑ์ผลงานเป็นหลักอย่างเป็นธรรม

1.5.1.2 อำนาจการบังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่จะลงโทษครูที่ไม่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ โดยผู้บริหารสามารถทำให้ครูยอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษโดยการแจ้งให้ครูทราบถึงระเบียบ ข้อบังคับ โทษจากการฝ่าฝืน ซึ่งถ้าครูไม่ปฏิบัติตามผู้บริหารสามารถลงโทษครูได้ตามระเบียบกฎเกณฑ์ โดยการสืบสวนหาข้อเท็จจริงและสาเหตุของความผิดก่อนใช้วิธีการลงโทษโดยไม่มีการยกเว้น เช่น การเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงาน ให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ ตักเตือนด้วยวาจา ลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร

1.5.1.3 อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้อำนาจตามสิทธิภายในขอบเขตที่มี โดยคำนึงถึงความถูกต้องและเหมาะสมในการใช้อำนาจตามที่กฎหมายกำหนด บริหารงานด้วยความเป็นธรรม ออกคำสั่งมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรตามสายงานและความรับผิดชอบ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครู และพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบอำนาจตามกฎหมายจะสูงมากขึ้นถ้าผู้บริหารมีตำแหน่งสูงมากขึ้น

1.5.1.4 อำนาจอ้างอิง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อครู ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของครูที่มาจากพื้นฐานของการยอมรับความประทับใจในบุคลิกภาพของผู้บริหาร เช่น การแต่งกาย การพูด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกียรติเคารพความคิดเห็นมุ่งมั่นในการทำงาน กำหนดวิสัยทัศน์ดี และสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของครู และทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน

1.5.1.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถของผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำโครงการใหม่ๆ โดยนำแนวคิดทฤษฎีใหม่ๆ มาใช้แก้ปัญหาทางาน แสดงความรอบรู้ทางวิชาการและความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ สามารถแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน โดยการเสนอองค์ความรู้ในวิชาชีพ ให้คำแนะนำแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการทำวิจัยในชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี

1.5.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความต้องการหรือแรงกระตุ้นที่อยู่ในครู ปฏิบัติการสอน ทำให้เกิดแรงขับ หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ประกอบด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน ดังนี้

1.5.2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานทั้งทางกายภาพและทางสังคม เช่น อาคารสถานที่น่าดึงดูดใจ ความพร้อมและความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์ เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป ตลอดจนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

1.5.2.2 ด้านความสำเร็จ หมายถึง การที่ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนดและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี จนทำให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้และเกิดความภาคภูมิใจจากผลสำเร็จของงาน

1.5.2.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูปฏิบัติตนในการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถเป็นที่ประจักษ์จนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และสังคมด้วยการยกย่องชมเชย การให้รางวัลและคาดหวังเป็นแบบอย่างที่ดี

1.5.2.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่หลัก และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

1.5.2.5 ด้านลักษณะของงาน หมายถึง การที่ครูมีบทบาทหน้าที่ในงาน มีอิสระในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน ทั้งการทำงานที่ต้องรับผิดชอบเพียงลำพัง และการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.5.2.6 ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน หมายถึง การที่ครูได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่ครูได้รับ เช่น การขึ้นเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าทำงานนอกเวลาราชการ และสวัสดิการต่างๆ

1.5.2.7 ด้านโอกาสและความก้าวหน้า หมายถึง การที่ครูมีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาให้มีความก้าวหน้า ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความยุติธรรม มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทักษะในวิชาชีพ เพื่อสามารถปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ในอนาคต

1.5.2.8 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การที่ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความสามัคคี มีความสนิทสนมกับผู้ร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

1.5.2.9 ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง การที่ครูมีชั่วโมงสอนที่เหมาะสม มีปริมาณงานทั้งในหน้าที่หลักและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยเกินไป มีการกระจายงานอย่างเป็นธรรมเหมาะสม ตรงกับความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่

1.5.2.10 ด้านนโยบายการบริหาร หมายถึง หลักหรือแนวปฏิบัติในการบริหารงาน จัดการศึกษาที่มีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้จริงภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ เน้นความยุติธรรมตรงกับความสามารถของผู้ปฏิบัติ และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ

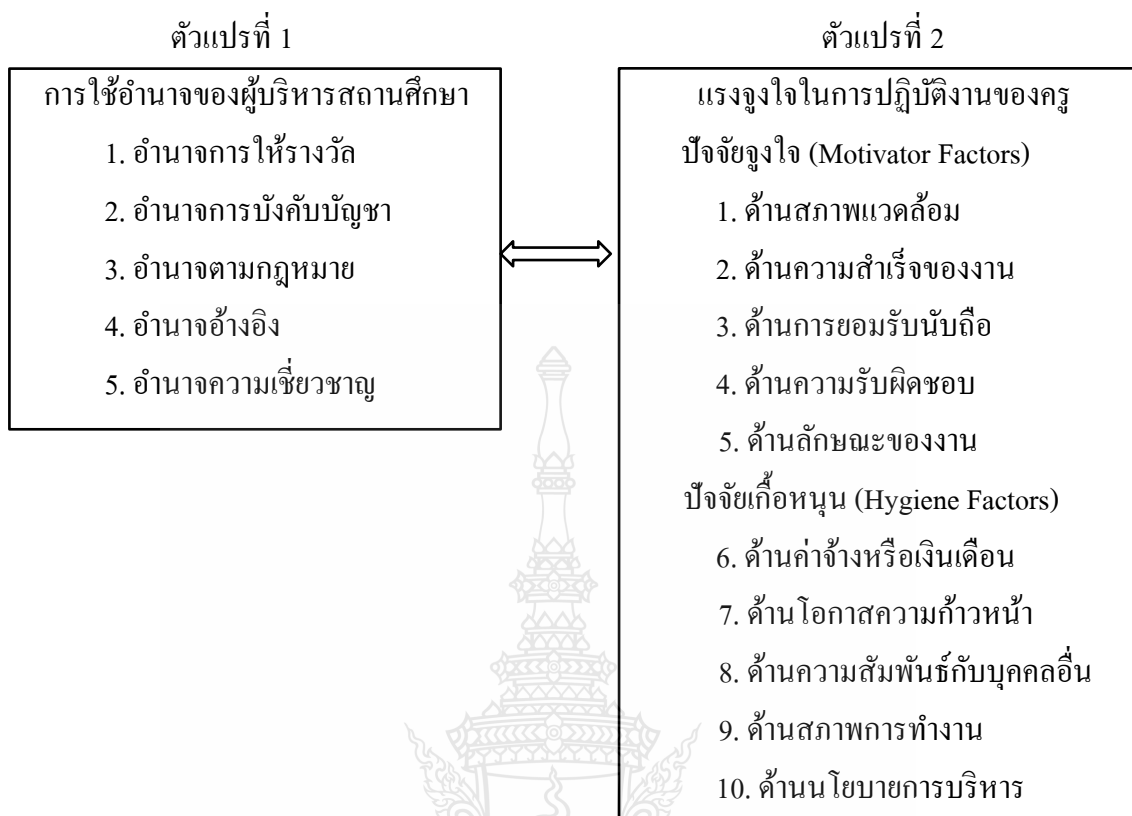
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีการใช้อำนาจและการจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1.6.1 การใช้อำนาจตามแนวคิดพื้นฐานที่เฟรนช์ และ ราเวน (French & Radven, 1968, p.256) เสนอไว้ 5 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ

1.6.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้นำทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-Factor Motivation) ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) โดยพิจารณาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบริบทของสถานศึกษา 10 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors) ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร

เพื่อประสานแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงการใช้พลังอำนาจในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2 หน่วยงานสามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงกระบวนการบริหารเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

1.7.3 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายเกี่ยวกับอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเพื่อให้ได้ทั้งคนและงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและทฤษฎีต่างๆ จากเอกสาร บทความ วารสาร หนังสือ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษา และได้นำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 2.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ
 - 2.1.1 ความหมายของอำนาจ
 - 2.1.2 คุณลักษณะและความสำคัญของอำนาจ
 - 2.1.3 แหล่งที่มาของอำนาจ
 - 2.1.4 ปัญหาของอำนาจและอำนาจหน้าที่
 - 2.1.5 บทบาทอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.1.6 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 2.2.3 แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กร
 - 2.2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
 - 2.2.5 การนำแรงจูงใจไปใช้ในการบริหาร
- 2.3 ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอำนาจ

2.1.1 ความหมายของอำนาจ

อำนาจมีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับนักบริหารที่ต้องใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้อำนาจให้ชัดเจน ซึ่งคำว่าอำนาจได้มีนักวิชาการและนักวิจัยต่างก็พยายามที่จะให้ความหมายของคำว่าอำนาจไว้ในลักษณะต่างๆ กัน มีดังนี้

สมุทร ชำนาญ (2550, น.39) ได้เสนอความหมายของอำนาจไว้ว่า เป็นหน้าที่ที่ไม่เป็นทางการ (Informal) เป็นความสามารถเฉพาะตัวบุคคล ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีกฎหมายรองรับเป็นความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยปราศจากการต่อต้านอำนาจพลังงานที่สามารถใช้ทั้งในและนอกองค์กร

การดี อนันต์นาวิ (2551, น.81) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถในการสร้างอิทธิพลเหนือผู้อื่น ให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ

อวยชัย จาตุรพันธ์ (2554, น.14) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลทำให้คนอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทศนคติ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งที่ต้องการ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ราชบัณฑิตสถาน (2554, น.1412) ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ หมายถึง สิทธิ เช่น มอบอำนาจอิทธิพลที่จะบังคับให้ผู้อื่นต้องยอมทำตามไม่ว่าจะด้วยความสมัครใจหรือไม่ หรือความสามารถบันดาลให้เป็นไปตามความประสงค์ เช่น อำนาจบังคับของกฎหมาย อำนาจบังคับบัญชา ความสามารถหรือสิ่งที่สามารถทำหรือบันดาลให้เกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ เช่น อำนาจคุณพระศรีรัตนตรัย อำนาจสิ่งศักดิ์สิทธิ์ กำลัง พลัง เช่น อำนาจจิต อำนาจฝ่ายสูง อำนาจฝ่ายต่ำ ความรุนแรง เช่น ชอบใช้อำนาจการบังคับบัญชา เช่น อยู่ใต้อำนาจการบังคับ เช่น อำนาจของศาล อำนาจบาตรใหญ่ อิทธิพลที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือระเบียบเป็นต้นที่บังคับให้ผู้อื่นยอมทำตาม

จร สุนทรายุทธ (2556, น.110) กล่าวว่า อำนาจเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำในตนเองนำสมาชิกในองค์กรให้ทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ได้ใช้กฎระเบียบ หรืออำนาจที่กำหนดไว้ในการบริหาร ส่วนอำนาจหน้าที่นั้นผู้นำจะต้องใช้ภาวะผู้นำตนเองกับกฎระเบียบขององค์กรนั้นๆ นำพาสมาชิกให้ไปปฏิบัติตาม

เฮร์เชย์ และ แบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, p.220) ได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า อำนาจ เป็นศักยภาพของผู้นำที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามและมีความผูกพันกับผู้นำ

روبบินส์ (Robbins, 2009, pp.152-153) ได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของผู้กระทำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ถูกกระทำ หรือบุคคลเป้าหมายให้ กระทำบางสิ่งบางอย่าง โดยที่ผู้กระทำนั้นไม่ต้องทำด้วยตนเอง

ลูธานส์ (Luthans, 1998, p.462) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะทำให้คน หรือกลุ่มคนได้บางสิ่งบางอย่าง หรือทำให้กลุ่มคนได้เปลี่ยนแปลงไปในทางใดทางหนึ่ง และอิทธิพล (Influence) จัดอยู่รวมในอำนาจด้วย อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง อำนาจที่องค์กรมอบให้มีส่วนอิทธิพล หมายถึง อำนาจส่วนบุคคล (Personal Influence) ซึ่งเกิดขึ้นนอกขอบเขตของอำนาจหน้าที่ อิทธิพลนี้อาจมาจากคุณสมบัติส่วนตัว (Personal Qualities) ก็ได้ ซึ่งรวมถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ บุคลิกลักษณะส่วนตัวและองค์ประกอบตามสถานการณ์ต่างๆ ด้วย

ยุกส์ (Yukl, 2006, p.148) ได้สรุปไว้ว่า อำนาจ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นให้มีพฤติกรรม ตลอดจนทัศนคติไปในทิศทางที่ต้องการ อำนาจมีที่มาได้หลายทาง เช่น อำนาจจากความเชี่ยวชาญของบุคคล อำนาจบุคคลที่มีตำแหน่งในองค์กร อำนาจการรวมกลุ่ม

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า อำนาจ หมายถึง เครื่องมือที่ผู้บริหารสามารถใช้ เพื่อให้บุคคลในองค์กรมีพฤติกรรมเป็นไปตามที่ต้องการ

2.1.2 คุณลักษณะและความสำคัญของอำนาจ

ชานน ตรงดี (2551, น.26) กล่าวว่า ลักษณะที่สำคัญของอำนาจว่า อำนาจเป็นคำที่ยิ่งใหญ่แม้แต่ประธานาธิบดีแห่งสหรัฐอเมริกา คือ เจฟเฟอร์สัน (Jefferson) ก็เคยกล่าวว่า เรื่องทั้งหมดของการปกครองอยู่ที่การใช้อำนาจ อำนาจจึงมีความสำคัญต่อการปกครอง แต่การใช้อำนาจให้ประสบผลสำเร็จอย่างราบรื่นและเกิดความพึงพอใจต่อกันนั้น จำเป็นต้องมีศิลปะหรือกระบวนการที่หลากหลายเพื่อให้คนศรัทธา เชื่อถือ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ มีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการใช้อำนาจให้มีประสิทธิผล เช่น การควบคุมบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แบบของผู้นำ และวุฒิของผู้ตาม

มิทเชลล์ ฮอปเปอร์ แดเนียลส์ ฟาลวี และเฟอร์ริส (Mitchell, Hopper, Daniels, Falvy, & Ferris, 1998, p.500) กล่าวว่า เมื่อคนเราได้รับอำนาจและมีการใช้อำนาจนั้น มักจะมองตนเองในทางที่ดี ในขณะที่เดียวกันจะมองผู้ใต้บังคับบัญชาในเชิงลบ และอาจทำให้ผู้บังคับบัญชามีการตรวจสอบและควบคุมลูกน้องมากขึ้น ลดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีความห่างเหินหรือแตกแยกทางสังคมเพิ่มขึ้น

จากคุณลักษณะและความสำคัญที่กล่าวมา สรุปได้ว่า อำนาจมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้อำนาจเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ แต่การใช้อำนาจต้องมีคุณธรรมและความเมตตา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา เชื่อมั่น ยอมรับและยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

2.1.3 แหล่งที่มาของอำนาจ

แหล่งที่มาของอำนาจ และฐานอำนาจมีความหมายใกล้เคียงกันมาก หากต่อการแยกแยะในเรื่องของความหมาย ในบางครั้งมีผู้ใช้ในความหมายเดียวกัน ดังนั้น จึงมีผู้กล่าวถึงแหล่งที่มาของอำนาจไว้อย่างมากมาย ดังนี้

روبบิน (Robbins, 2009, p.134) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจว่ามาจากสิ่งต่างๆ ต่อไปนี้

1) อำนาจมาจากตำแหน่ง (Position Power) เกิดจากการที่กลุ่มคน และองค์การส่วนใหญ่ยอมรับบุคคลที่มีอำนาจตามตำแหน่งของบุคคลนั้น

2) อำนาจเฉพาะตัวบุคคล (Personal Power) เกิดจากการมีบุคลิกภาพที่มีลักษณะเด่นเป็นที่ศรัทธาของผู้อื่น บางครั้งมักจะอนุโลมเรียกว่า เป็นอำนาจที่จากบารมี สามารถทำให้คนอื่นกระทำตามในสิ่งที่ตนปรารถนา

3) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ที่มีอำนาจในการควบคุมข่าวสารพิเศษ ซึ่งเป็นที่ถกเถียงกันว่าอำนาจนี้เป็นอำนาจเกี่ยวกับความรู้ ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากจะเห็นผู้มีอำนาจในแหล่งที่มีอิทธิพลและจะเป็นผู้เชี่ยวชาญที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง

4) อำนาจทางโอกาส (Opportunity Power) เป็นการจับความเหมาะสมในเรื่องของเวลาและโอกาสให้บุคคลที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญ

เอทซियोนิ (Etzioni, 1975, pp.89-92) ได้กล่าวถึงการใช้อำนาจของบุคคลไว้ ดังนี้

1) อำนาจการลงโทษ (Coercive Power) คือ อำนาจที่เกิดจากการกักกัน การหน่วงเหนี่ยว การบังคับหรือการลงโทษ เพื่อให้คนอื่นปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

2) อำนาจการให้รางวัล (Remunerative Power) คือ อำนาจในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส และผลตอบแทนอื่นๆ เพื่อให้บุคคลปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

3) อำนาจปทัสฐานของบุคคล (Normative Power) คือ อำนาจที่เกิดจากการกระตุ้นให้บุคคลกรพัฒนาตนเองไปสู่ความเกียรติ มีตำแหน่ง มีชื่อเสียง โดยการตอบสนองของบุคคลกรทางบวก ในด้านการยอมรับ การประกาศเกียรติคุณหรืออื่นๆ ซึ่งบุคคลกรจะทำงานอย่างเต็มความสามารถเมื่อเข้าสู่สถานการณนี้

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp.225-226) ได้สรุปผลจากการศึกษา งานวิจัยเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 แหล่ง ดังนี้

1) อำนาจบังคับ (Coercive Power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมรับ หรือทำตามเพื่อพยายามหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษจากผู้ใช้อำนาจ

2) อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) เป็นอำนาจที่ผู้นำทุกองค์การนิยมใช้มากที่สุด ในการให้ลูกน้องปฏิบัติตามเป็นการยอมทำตาม เนื่องจากต้องการได้รับรางวัล ผลตอบแทนหรือ ความดีความชอบ อำนาจให้รางวัลจะเกิดได้มากถ้าการร้องขอนั้นมีทางเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และ รางวัลมีคุณค่าพอสำหรับแรงจูงใจ

3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย ยอมรับปฏิบัติตาม เนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่ง และจะยอมปฏิบัติตาม ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อำนาจตามกฎหมายมักจะติดมากับการดำรงตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการ

4) อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้การ ยอมรับจากความรู้ความสามารถของผู้นำ ที่มีความเชี่ยวชาญในงานหรือวิชาการสาขาเฉพาะนั้นๆ ความสำเร็จของการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญจะมีเกิดขึ้นเมื่อผู้นำได้แสดงให้เห็น ความเชี่ยวชาญและประโยชน์ของความเชี่ยวชาญของผู้นำอยู่เสมอ

5) อำนาจอ้างอิง (Referent Power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้การ ยอมรับจากการอ้างอิงบุคคล หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อให้คนอื่นเกิดความเชื่อถือหรือยอมรับตามด้วย

เฟรนช์ และ เรเวน (French & Raven, 1968) ได้แบ่งประเภทของอำนาจ (Power Taxonomy) ตามแหล่งที่มาของอำนาจให้ 5 ประเภท ดังนี้

1) ด้านอำนาจการให้รางวัล (Reward Power) ซึ่งหมายถึง ความสามารถของผู้นำใน การให้รางวัลที่มีคุณค่าแก่บุคคลอื่น เช่น การขึ้นเงินเดือน เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องการ ฝึกอบรมพิเศษ และการมอบหมายงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ หากผู้บริหารมีการควบคุมการให้ รางวัลมาก อำนาจการให้รางวัลของผู้บริหารก็จะยิ่งสูงขึ้น ในทางกลับกันหากผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่า ผู้บริหารควบคุมการให้รางวัลได้น้อย ผู้บริหารก็จะมีอำนาจการให้รางวัลน้อย

2) ด้านอำนาจการบังคับ (Coercive Power) ซึ่งหมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะ ดำเนิน ไล่ตำแหน่ง ไม่ขึ้นเงินเดือน หรือใช้วิธีอย่างอื่นในการลงโทษบุคคล

3) ด้านอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) ซึ่งหมายถึง อำนาจหน้าที่ที่เป็นสิทธิ ตามตำแหน่งขององค์กรนั้น ผู้บริหารสามารถสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชอบธรรม

4) ด้านอำนาจอ้างอิง (Referent Power) ซึ่งหมายถึง การยอมรับต่อใครก็ตามที่ตนให้ความเลื่อมใสศรัทธาและชื่นชมในคุณงามความดี และความมีบารมีเป็นที่ยกย่องในการยอมรับจากสังคมทั่วไป ด้วยการอ้างถึงบุคคลนั้นเพื่อให้อื่นเกิดความเชื่อถือหรือยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำว่าถูกต้องเหมาะสมตามไปด้วย

5) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) ซึ่งหมายถึง อำนาจที่บุคคลให้การยอมรับต่อใครก็ตาม ที่ตนให้ความเชื่อถือว่าเป็นที่ทรงความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงานหรือวิชาการสาขาเฉพาะนั้นๆ

เรเวน และ กรุกลานสกี (Raven & Kruglanski, 1975, pp.177-219) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของอำนาจ คือ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล (Information Power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้ข่าวสารข้อมูลต่างๆ ที่มีประโยชน์ และมีคุณค่าต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจนี้มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องการข่าวสารข้อมูลนี้หรือต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ข้อมูลสารสนเทศนั้น

เฮอร์เชย์ และ แบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, p.226) ได้เสนอแนวคิดประเภทของอำนาจ คือ อำนาจพึ่งพา (Connection Power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากผู้บริหารมีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอิทธิพลหรือกลุ่มบุคคลสำคัญภายในหรือภายนอกองค์กร ผู้บริหารที่มีอำนาจประเภทนี้มักจะสามารถทำให้อื่นยอมรับปฏิบัติตาม เพราะต้องการได้รับความพึงพอใจ หรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจที่เกิดจากอำนาจการพึ่งพา

มุลเดอร์ และคณะ (Mulder et al., 1986, pp.566-570) ได้จัดแบ่งอำนาจประเภทต่างๆ ที่ผู้บริหารใช้มากในองค์กร โดยปรับและขยายจากอำนาจของ เฟรนช์ และ เรเวน ได้เป็น 8 ประเภท คือ

1) อำนาจการให้โทษและให้โทษ (Sanction Power) หมายถึง เมื่อบุคคลใดตั้งใจทำงานก็เพื่อการได้รับรางวัลตอบแทนจากผู้บริหารทั้งที่เป็นวัตถุและรางวัลด้านจิตวิทยา และการยอมรับปฏิบัติตามเพราะกลัวการลงโทษ อำนาจประเภทนี้ เป็นการรวมอำนาจการให้โทษและอำนาจการให้โทษของ เฟรนช์ และ เรเวน (French & Raven)

2) อำนาจที่เป็นทางการ (Formal Power) หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งของตนเอง

3) อำนาจอ้างอิง (Referent Power) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าเขาและผู้บริหารเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยยอมรับปฏิบัติตามอิทธิพลของผู้บริหารในการลอกเลียนแบบพฤติกรรมกระทำหรือเจตคติ

4) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) หมายถึง การที่บุคคลย่องผู้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะสาขาที่มีมากกว่าตนเองให้เป็นผู้มีอำนาจเชี่ยวชาญ จึงยินยอมเชื่อถือและปฏิบัติตาม

5) อำนาจการร่วมปรึกษาหารือ (Reciprocal Open Consultation) เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นเมื่อความขัดแย้งในการทำงาน หรือความไม่สอดคล้องในการปฏิบัติงาน จึงต้องแก้ปัญหาด้วยการอภิปรายร่วมกันเพื่อหาข้อสรุป

6) อำนาจความเชี่ยวชาญระดับสูง (Expertise Power) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เป็นผู้เชี่ยวชาญระดับสูง โดยไม่มีการเปรียบเทียบกับความรู้ของตนเอง ซึ่งต่างจากอำนาจความเชี่ยวชาญซึ่งเกิดจากการยอมรับเมื่อมีความรู้มากกว่าตน

7) อำนาจสู่เบื้องบน (Upward Power) เป็นอำนาจที่ผู้บริหารใช้ในระดับที่สูงกว่าตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ในระบบองค์กร และไม่คำนึงถึงผู้ได้บังคับบัญชาจะมีส่วนช่วยหรือไม่ก็ตาม

8) อำนาจสู่ภายนอก (Outward Power) เป็นอำนาจที่ผู้บริหารได้จัดการกับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร อำนาจประเภทนี้เป็นอิสระนอกเหนือจากอำนาจที่มีในองค์กร

2.1.4 ปัญหาของอำนาจและอำนาจหน้าที่

แมรี พาร์คเกอร์ ฟอลเลทท์ (Mary Parker Follett, 1924) กล่าวว่า อำนาจ คือ ความสามารถที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้น โดยถือว่าอำนาจเป็นการทำหน้าที่ของการบริหาร ซึ่งเป็นรูปแบบที่ไม่สามารถโอนอำนาจกันได้ ผู้บริหารไม่สามารถแบ่งปันอำนาจกับผู้อื่น แต่สามารถสนับสนุนให้เกิดการผสมผสานการทำงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จ เรียกว่า อำนาจที่พัฒนาร่วมกันแต่อำนาจอีกด้านหนึ่ง อำนาจหน้าที่ให้อำนาจ คือ สิทธิในการพัฒนาและการใช้อำนาจ อำนาจของบุคคลจากหน้าที่และงานที่บุคคลนั้นทำ และจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงที่พบด้วยตนเอง

เชสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Barnard, I. Chester, 1970) กล่าวว่า อำนาจหน้าที่ คือ คุณลักษณะของคำสั่งในองค์กรที่เป็นทางการอันเป็นที่ยอมรับกัน การตัดสินใจว่าคำสั่งมีอำนาจหน้าที่หรือไม่อยู่ที่ตัวบุคคลผู้ใช้ ในทางตรงกันข้าม การตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้ถูกตัดสินใจด้วย ดังนั้น การทดสอบขั้นสุดท้ายของอำนาจหน้าที่ก็คือ การยอมรับของเอกบุคคลที่การตัดสินใจนั้นถูกนำไปใช้กับตัวเอง และการทำให้การยอมรับในคำสั่งว่าเป็นอำนาจหน้าที่ ต้องเข้าใจง่าย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับผลประโยชน์ของตัวเอง และสามารถปฏิบัติได้

เซอร์เบิร์ต เอ ไชมอน (Simon, A. Herbert, 1960) ให้ความสำคัญกับอำนาจหน้าที่ว่าเป็นอำนาจในการตัดสินใจที่ชี้นำการกระทำของบุคคลอื่น และเชื่อว่าบุคคลในองค์กรจะยอมรับอำนาจหน้าที่ในรูปแบบของคำสั่ง ไม่ใช่เพราะกลัวการถูกลงโทษ แต่เพราะความสนใจในการมีส่วนร่วม

ร่วมของเค้าเพื่อทำเป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จ และยังไม่จำกัดความสัมพันธ์ของการบังคับบัญชาที่หัวหน้าขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำบางสิ่งบางอย่าง สังคมปัจจุบันให้อำนาจหน้าที่แก่ผู้เชี่ยวชาญมากขึ้นและความสัมพันธ์ตามสายการบังคับบัญชาระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชามีน้อยลง สมาชิกในองค์การยอมรับข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญเชิงหน้าที่เพราะเขาเชื่อในความสามารถและอำนาจหน้าที่ของเขา

จากปัญหาของอำนาจและอำนาจหน้าที่ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า อำนาจ (Power) เป็นความสามารถของบุคคลในที่จะชี้แนะให้บุคคลกระทำการที่ผู้มีอำนาจต้องการ ส่วนอำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นอำนาจที่เกิดจากการได้รับสิทธิในการใช้อำนาจเพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลในสิ่งที่ใช้อำนาจตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งการนำอำนาจทั้งสองชนิดไปใช้อำนาจต้องทำให้เกิดการยอมรับในตัวผู้ใช้อำนาจจึงจะเป็นผลดีต่อองค์การ

2.1.5 บทบาทอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ให้มีการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทย มีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจลงไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งปรากฏในมาตรา 39 ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหาร งานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่โดยตรง โดยมีจุดหมายเพื่อต้องการพัฒนาการศึกษาของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น.6) การกระจายอำนาจดังกล่าวจึงทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว เป็นอิสระและมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ แต่อย่างไรก็ตามสถานศึกษาก็ยังเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้น การดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษาจะต้องอยู่ภายใต้กรอบของอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษาเท่านั้น ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษามีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารกิจการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายของทางราชการ (สมควร ภัคดีวุฒิ, 2550, น.28)

ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำงานด้วยจิตใจแน่วแน่ มั่นคงโดยยึดอุดมคติและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหามากมายที่ต้องเผชิญและต้องหาทางแก้ไขให้สำเร็จ ดังนั้น การแสดงบทบาทที่เหมาะสมกับสถานภาพของผู้บริหารและแสดงให้เหมาะสมกับตำแหน่งของผู้นำสูงสุดในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น อีกทั้งจะต้องเป็นบทบาทที่ครูผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม

คาดหวังว่าผู้บริหารควรจะเป็น ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารควรจะเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งมีการพัฒนา งานวิชาการอย่างมีระบบ มีระบบการบริหารจัดการศึกษาเป็นที่ยอมรับ พร้อมๆ กับการเป็น นักพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และลึกซึ้ง ตลอดจนมีความรู้ ความสามารถที่จะ ก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของชุมชน ของสังคม ของโลก ด้วยการพัฒนาสถานศึกษาให้ ผู้เรียนมีคุณภาพ เพื่อสร้างศรัทธา ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารให้บังเกิดแก่ทุกคน นอกจากนี้บทบาท ในฐานะผู้ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ก็ยังเป็นบทบาทที่จำเป็นในยุคสมัยของ สังคมวัตถุนิยม ซึ่งให้ความสำคัญด้านวัตถุมากกว่าการเห็นความสำคัญของการพัฒนาด้านจิตใจ ผู้บริหารที่มีจิตใจที่พร้อมจะเป็นผู้ให้ย่อมเป็นผู้ที่สมควรแก่การยกย่อง สรรเสริญ ประการสำคัญถ้า ผู้บริหารสามารถใช้ปัญญาในการกระทำตนให้เป็นอย่างที่ดีในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมก็จะยิ่ง ทำให้การแสดงบทบาทต่างๆ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ บทบาทในการตัดสินใจที่มีประสิทธิผลก็จะ ทำให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพเพราะตัดสินใจไม่พลาด ส่วนอีกบทบาทหนึ่งที่ไม่ควรละเลยก็คือ การเป็น นักพูดที่มีศิลป์ มีศิลปะในการเจรจาต่อรอง ตลอดจนเป็นนักฟังที่ดีที่พร้อมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้คนรอบข้าง อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เมื่อมีผู้รับฟังปัญหาข้อขัดข้องใจ ผู้บริหารที่สามารถแสดงบทบาทต่างๆ ดังกล่าวแล้ว และบทบาทอื่นๆ ตามสถานการณ์ที่เหมาะสมก็ ย่อมจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.1.6 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้อำนาจในการบริหาร จัดการ เพื่อช่วยให้องค์กรและบุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และช่วยให้ความต้องการของสมาชิกได้รับการตอบสนอง ดังนั้น อำนาจจึงมีความสำคัญต่อองค์กร แต่การใช้อำนาจอาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสีย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักในเรื่องการใช้อำนาจให้ดี ทั้งนี้เพราะการใช้อำนาจอย่างผิดๆ ใช้ฟุ่มเฟือยละเว้นการใช้อำนาจบางจุด จะทำให้เกิด ความขัดแย้งและข้อบาดหมาง ก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ ดังนั้น จึงมี นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายแนวทางของการใช้อำนาจไว้ ดังนี้

นวลจันทร์ บุญประสิทธิ์ (2552, น.25-26) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัลว่า ความแรง ของอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัลนี้เพิ่มขึ้น และขึ้นอยู่กับการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่า ผู้บริหารจะ จัดหารางวัลที่ต้องการมาให้ ด้วยในระบบราชการของไทยเราการได้เงินเดือนขึ้น 2 ขั้น เป็นรางวัลที่มี ประสิทธิภาพสูงมาก ดังนั้น ผู้บริหารคนใดที่สามารถบันดาลสิ่งเหล่านี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ก็จะมี อำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาคนนั้น ได้มากที่สุดทีเดียว ขอบข่ายของอำนาจอันเกิดจากการให้รางวัลนี้จะ ครอบคลุมทุกพฤติกรรมหรือทุกสภาพทางจิตวิทยาของกลุ่มบุคคลที่บุคคลนั้นรับรู้ว่าถ้ายอมทำตาม หรือ

เปลี่ยนแปลงไปแล้วจะได้รับรางวัลที่ต้องการ เช่น ครูรับรู้การทำงานแต่เช้าตรู่ แต่งกายดีและเหมาะสม แต่อาจไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานก่อนเวลา การดื่มสุราทุกเย็น หรือไม่อาจเปลี่ยนแปลงความต้องการหรือความคิดของเขาได้ทั้งนี้เพราะครูไม่รับรู้หรือไม่ทราบการเปลี่ยนแปลงสิ่งเหล่านี้จะเป็นเงื่อนไขทำให้ได้รับรางวัล ส่วนความคงทนของผลที่เกิดจากอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับ การที่ผู้บังคับบัญชารับรู้ ถ้าหากคงไว้ซึ่งพฤติกรรมหรือสิ่งเหล่านั้นต่อไปแล้วจะได้รับรางวัลในอนาคต เช่น ทราบใดที่ครูรับรู้ว่าการทำงานเช้าตรู่ การแต่งตัวดีและเหมาะสม จะทำให้ได้รับรางวัลในอนาคต พฤติกรรมนี้จะคงอยู่ต่อไปถ้าครูรับรู้ว่าการไม่ได้รับรางวัลเนื่องจากทำพฤติกรรมเหล่านั้นอีก พฤติกรรมนั้นอาจดับสูญไปได้ เว้นแต่เราจะยอมรับว่าพฤติกรรมที่เคยได้รับรางวัลนั้นเป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่าแม้ไม่ได้รับรางวัลเขาก็จะรักษาไว้

รัชนี พันจัน (2555, น.34) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัลเป็นอำนาจที่ผู้บริหารให้รางวัลตอบแทนผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อเป็นกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้คงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และครูจะแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ได้รางวัลนั้นๆ ออกมา เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อำนวยความสะดวก สนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน การยกย่องชมเชย การให้รางวัลผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นในโอกาสต่างๆ

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961, pp.69-71) ได้อธิบายถึงการใช้อำนาจไว้ 2 แนวทางด้วยกัน คือ

1) การใช้อำนาจแบบครอบงำผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพึ่งพาผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การใช้อำนาจแบบนี้จะทำให้เกิดการยึดตัวบุคคลมากกว่าจุดหมายขององค์การ ทำให้บุคคลขาดความริเริ่ม ถ้าองค์การขาดผู้นำประเภทนี้อาจยับยั้งพลังอันอาจทำให้เกิดวิกฤตการณ์ขึ้นในองค์การได้

2) การใช้อำนาจแบบสร้างทักษะและความมั่นใจในตัวเองแก่บุคคลกรในองค์การ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจภายในและการควบคุมตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความผูกพันกับองค์การมากกว่าความผูกพันกับผู้นำ มีการมอบอำนาจในระดับที่เหมาะสม ให้ข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผย และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ยุกต์ (yukl, 2006, p.149) พบว่า การใช้อำนาจในองค์การมีหลายทาง โดยให้ความเห็นว่าเมื่อผู้ใช้อำนาจแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองการใช้อำนาจดังกล่าวใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1) เกิดความผูกพัน (Commitment) เป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกิดจากการยอมรับ เลื่อมใสศรัทธาต่อผู้นำ และพยายามเลียนแบบอย่างผู้นำ แรงจูงใจในงานจะสูงถ้า

ผู้ได้บังคับบัญชาเชื่อมั่นให้ความสำคัญในตัวผู้นำสูง ทำให้ใช้ความพยายามในการทำงานที่เอาใจใส่
มากเป็นพิเศษ เพื่อให้งานสำเร็จเป็นอย่างดี โดยไม่เหน็ดเหนื่อยแต่ประการใด ทั้งนี้เพื่อเป็นที่ถูกใจ
ผู้นำของตน

2) ยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชาที่ยอมปฏิบัติ
ตามคำสั่งตามที่ผู้นำต้องการ トラบเท่าที่การทำงานตามคำสั่งนั้นไม่ทำให้ตนต้องใช้ความพยายาม
พลังงานและเวลาเพิ่มมากขึ้นเป็นพิเศษจากที่กำหนดไว้ตามปกติ เช่น ปฏิเสธที่จะทำงานล่วงเวลาโดย
ผลัดไปทำในวันต่อไป เป็นต้น

3) ต่อด้าน (Resistance) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาต่อสู้คัดค้านต่อ
คำสั่งหรือความต้องการของผู้นำ ซึ่งอาจแสดงออกด้วยการวางเฉยไม่ปฏิบัติตามหรือการทำงานนั้น
ช้าลงหรือการทำงานเพื่อไม่ให้งานเสร็จตามที่หัวหน้าต้องการ

ชัง และ เม็กจินสัน (Chung & Megginson, 1981, pp.353-354) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการ
ใช้อำนาจของผู้บริหารไว้ ดังนี้

1) ผู้บริหารที่มีอำนาจจะรู้สึกสบายใจในการใช้อำนาจ เขาจะรู้สึกและยอมรับว่า
อำนาจเป็นสิ่งสำคัญในการจัดเรื่องของคน เขาจะรู้สึกมีความหมายมาก เพราะเขาใช้อิทธิพลให้คนอื่น
ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สำหรับผู้บริหารเหล่านี้อำนาจเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งและเป็นทรัพยากรที่
จำเป็นและเป็นความร่วมมือร่วมใจกับบุคคลอื่น ผู้บริหารจะไม่รู้สึกว่านี่เป็นเรื่องผิดในการที่จะ
ใช้อำนาจ

2) ผู้บริหารที่มีอำนาจจะเข้าใจแจ่มแจ้งในเรื่องของรูปแบบต่างๆ ของอำนาจ เขาจะรู้
จุดอ่อน จุดแข็ง และข้อจำกัดของแหล่งที่มาในเรื่องของรูปแบบต่างๆ ของอำนาจ และรู้จักสถานการณ์
ได้มาซึ่งอำนาจและการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ผู้บริหารจะยอมรับว่าความนิยมในเรื่อง
ความเชี่ยวชาญในอาชีพมีอำนาจมากกว่าอำนาจในตำแหน่ง แต่เขาจะรู้ว่าการที่จะใช้อำนาจจากความ
เชี่ยวชาญจำเป็นต้องใช้อำนาจในตำแหน่งเสียก่อน

3) ผู้บริหารที่มีอำนาจจะมีเหตุผลในเรื่องการใช้อำนาจในตำแหน่งตามกฎหมาย เขา
จะยอมรับในความสำคัญของความคิด เขาจะคิดไตร่ตรองทั้งในเรื่องภายในและภายนอกองค์กร เขา
จะไม่ค่อยใช้อำนาจบังคับ บางครั้งอาจจะใช้แต่จะใช้อย่างมีสติ ผู้บริหารที่มีอำนาจจะพยายามสร้าง
ความเชื่อถือให้กับตนเองและเป็นคนตรงไปตรงมาซึ่งคนอื่น ๆ จะเต็มใจยอมรับฟัง

4) ผู้บริหารที่มีอำนาจจะมีความรู้สึกเฉยใจในเรื่องการพึ่งพาผู้อื่น ผู้บริหารที่มี
อำนาจจะพยายามไม่พึ่งพาคนอื่น แต่จะพยายามให้ความช่วยเหลือผู้อื่นที่มาพึ่งพาตนเอง

5) ผู้บริหารที่มีอำนาจจะสร้างบทบาทบุญคุณที่สำคัญขึ้นมา ผู้บริหารจะเป็นสมาชิกที่มีจุดยืนที่ในองค์กร และสร้างบรรทัดฐาน สร้างค่านิยม และอุดมการณ์ จะรวมพลังจากภายในและภายนอก ดังนั้น ผู้บริหารกับการใช้อำนาจเป็นสิ่งคู่กันในการบริหารงาน หากผู้บริหารคนใดไม่ใช้อำนาจในการบริหารก็จะเป็นการยากที่จะทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี

เฟรนช์ และ ราเวน (French & Raven, 1968, p.256) ได้กล่าวถึงวิธีการใช้อำนาจไว้ดังนี้

1) อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในทางบวกเพื่อเสริมแรงให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือการมอบหมายงานที่สำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีตำแหน่งที่สูงขึ้น การให้ผลตอบแทนสำหรับความดีความชอบตามโอกาสที่จะอำนวยให้ เช่น ยกย่องชมเชย สวัสดิการในการทำงาน เลื่อนขั้นเงินเดือน พิจารณาความดีความชอบ โดยใช้เกณฑ์ผลงานเป็นหลักอย่างเป็นธรรม

2) อำนาจบังคับบัญชา (Coercive Power) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่จะลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ โดยผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ โดยการแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงระเบียบ ข้อบังคับ โทษจากการฝ่าฝืน ซึ่งถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามผู้บริหารสามารถลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตามระเบียบกฎเกณฑ์ โดยการสืบสวนหาข้อเท็จจริงและสาเหตุของความผิดก่อนใช้วิธีการลงโทษโดยไม่มีการยกเว้น เช่น การเร่งรัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ให้มาปฏิบัติงานในวันหยุด ตักเตือนด้วยวาจา ลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร

3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้อำนาจตามสิทธิภายในขอบเขตที่มี โดยคำนึงถึงความถูกต้องและเหมาะสมในการใช้อำนาจตามที่กฎหมายกำหนดบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ออกคำสั่งมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรตามสายงานและความรับผิดชอบ ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และพิจารณาการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตามระเบียบอำนาจตามกฎหมายจะสูงมากขึ้นถ้าผู้บริหารมีตำแหน่งสูงมากขึ้น

4) อำนาจอ้างอิง (Referent Power) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มาจากพื้นฐานของการยอมรับความประทับใจในบุคลิกภาพของผู้บริหาร เช่น การแต่งกาย การพูด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกียรติเคารพความคิดเห็น มุ่งมั่นในการทำงาน กำหนดวิสัยทัศน์ดี และสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน

5) อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำโครงการใหม่ๆ โดยนำแนวคิดทฤษฎีใหม่ๆ มาใช้แก้ปัญหาทางงานแสดงความรอบรู้ทางวิชาการและความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ สามารถแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน โดยการเสนอองค์ความรู้ในวิชาชีพ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

จากการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม อาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและศึกษาทำความเข้าใจในเรื่องของการใช้อำนาจให้ดี ควรใช้อำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์และเกิดความยุติธรรม ทั้งนี้เพราะการใช้อำนาจอย่างไม่ระมัดระวัง ไม่รอบคอบหรือละเว้น ไม่ใช้อำนาจในบางกรณี จะทำให้เกิดความขัดแย้งบาดหมาง หรือเกิดอุปสรรคต่างๆ ต่อการพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่างๆ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรใช้อำนาจเหมาะสมจะเป็นการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้อง ตรงตามทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยโดยอาศัยตามแนวคิดพื้นฐานของ เฟรนช์ และ ราเวน (French & Raven, 1968) เพราะสอดคล้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการบริหารเช่นเดียวกับคน เงิน วัสดุ และการจัดการ การจูงใจเกิดจากสมมติฐานว่า โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งล่อใจที่ดีตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจ เอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้มากมาย แต่ละทฤษฎีก็มีแนวคิดและข้อค้นพบที่แตกต่างกัน และมีผู้หลายท่านได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2550, น.153) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย แต่เนื่องจากเราไม่สามารถสังเกตแรงจูงใจได้ตรง จึงต้องอาศัยพฤติกรรมที่สังเกตได้เป็นสิ่งที่อ้างอิง

ภักทิพภา ศรีสว่าง (2551, น.12) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำ หรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้จาก

พฤติกรรมที่เกิดจากการจงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใจเป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ผลักดันให้บุคคลทำพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมาย

บุษบา รัตนมงคล (2551, น.13) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง เป็นสภาวะของการเต็มใจในการทำงานของบุคคลนั้นๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างแรงจูงใจนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้ด้วย แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่กระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรมหนึ่งพฤติกรรมใดออกมา

ชูชาติ โชติเสน (2551, น.18) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมในตัวของบุคคล ซึ่งจะถูกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดยตัวของเขาไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น คาดหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

ณัฐพล สมศรี (2552, น.17) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่ความต้องการได้รับการกระตุ้นและการตอบสนองอย่างมีเป้าหมาย เป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม เนื่องจากคนเรามีความต้องการ การที่คนเรามีความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่งแสดงว่าเราขาดสิ่งนั้นๆ เป็นแรงผลักดันให้คนเราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งนั้นมา เมื่อได้สนองความต้องการแล้วเราจะหยุดพฤติกรรมนั้น แต่เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด จึงมีการแสดงพฤติกรรมอยู่ตลอดเวลา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2554, น.112) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ซึ่งแต่ละคนจะเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้เป็นผลจากสภาพภายในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม

วิลาวรรณ ธิพิพิสาด (2554, น.278) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมบุคคลกรให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานที่จะทำให้บุคคลกรเต็มใจรวมพลังทุ่มเทความอุตสาหะพยายามอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจมีหลายประการด้วยกันนับตั้งแต่บทบาทของผู้นำ เพื่อนร่วมงาน สิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

ภารดี อนันต์นารี (2555, น.113) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่เป้าหมาย

ปลายทางที่กำหนด หรือหมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่าง มีจุดมุ่งหมาย มีทิศทาง และช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไป โดยที่มนุษย์ต้องมีเจตคติ ทักษะ และความเข้าใจกิจการนั้นอย่างแท้จริง

ธร สุทธราชยุทธ (2556, น.246) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่อินทรีย์ถูก กระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการแรงจูงใจ อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ หรือ เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกออกมากระตุ้นอันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เมื่อบุคคลสามารถตอบสนอง และไปสู่จุดหมายได้ก็จะทำให้ความเข้มแข็งของแรงจูงใจลดลงและ เปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

روبินท์ (Robbins, 1996, p.752) แรงจูงใจ หมายถึง ความตั้งใจ เต็มใจที่จะลงแรง พยายามตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความพยายามนั้นต้องตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลด้วย

วูลฟอล์ก (Woolfolk, 2004 อ้างถึงใน นุชลิ อุภักย์, 2551, น.105) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะภายในของบุคคลที่ปลุกเร้าและกำหนดทิศทางของพฤติกรรม ตลอดจนทำให้บุคคล มุ่งมั่นในการทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมา สรุปได้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ภาวะในร่างกายของบุคคลที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าที่เรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการ อันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์กร

2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

สุพานิ สฤษฏ์วานิช (2552, น.156) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความ สำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ พนักงานมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจ ตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้า คนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนคนนั้นก็จะมีเชื้อขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จพ่นๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้ เกิดขึ้นแก่องค์กร

สมคิด บางโม (2551, น.177) หลักสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงาน หรือขยันทำงานนั้นจะเป็นมาตรการหรือวิธีการที่ตั้งขึ้นแล้ว จะมีพนักงานเพียงบางคนหรือบางส่วน

เท่านั้นที่ได้รับประโยชน์ไม่ใช่ได้ทุกคน หากทุกคนได้ประโยชน์มาตรฐานนั้นจะกลายเป็นสวัสดิการ ไม่ใช่แรงจูงใจหรือการกระตุ้นให้ทำงาน แรงจูงใจที่ใช้กันทั่วไปมีหลายวิธี เช่น การให้ความดี ความชอบ 2 ชั้น รางวัลพนักงานดีเด่น เบี้ยขยัน ค่าคอมมิชชัน เป็นต้น

นริษรา สิทธิชู (2552, น.11) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกุญแจสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการ บริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้ง ปริมาณและคุณภาพ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, น.217) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ ซึ่งมี ลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1) แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการ แรงผลักดันนั้นๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้

2) แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารมีความสามารถสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดขึ้นในองค์กรได้ ก็จะทำให้บุคลากรในองค์กรทำงานด้วยความเต็มใจและจะส่งผลให้องค์กร นั้นประสบความสำเร็จที่ตั้งไว้

2.2.3 แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กร

ในการปฏิบัติงานในองค์กรบุคลากรไม่ได้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ แต่ ต้องการแรงจูงใจที่จะทำงานตามความต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรเอา ใจใส่งานมากขึ้น หากองค์กรต้องการบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น จะต้องเข้าใจถึงความ ต้องการของบุคลากรและสามารถหาสิ่งจูงใจให้เขาทำงาน ซึ่งหากบุคลากรมีเป้าหมายหรืออุดมมุ่งหมาย เช่นเดียวกันก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่ต้องการได้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2554, น.113-123) การทำงานของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็น แรงกระตุ้นให้แต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังนี้

1) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบ กฎเกณฑ์ของสถานที่ ทำงาน สีของห้อง บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

2) เศรษฐกิจหรือผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรง เงินเดือน โบนัส เงินค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัวที่มีผลต่อการทำงาน

3) ฐานะทางสังคม เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งงานหน้าที่การงาน ฐานะของแต่ละคนถ้าหากได้รับการยอมรับจากสังคม ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบมากขึ้น

4) เจตคติต่องาน ความรู้สึกรักในงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เป็นการรับผิดชอบต่อสังคมก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม บุคคลนั้นจะรักงาน นอกจากนี้ความถนัด ความสนใจ ความเอาใจใส่ก็มีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก

5) ความอิสระในการทำงาน สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชา ไม่ได้รับการบีบบังคับจากผู้อื่น มีอิสระในการทำงานเป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจทำงาน และมีความสุขในการทำงาน

2.2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

การจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องศึกษาว่าอะไรคือปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอันพึงประสงค์ อะไรเป็นปัจจัยที่ชักนำให้เกิดพฤติกรรมไปในแนวทางที่ต้องการ และอะไรคือปัจจัยที่จะรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ไว้ได้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.2.4.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Needs Hierarchy Theory) (Maslow, 1970) มาสโลว์ กล่าวว่าโดยทั่วไปมนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับ 5 ชั้น ความต้องการชั้นต่ำจะต้องได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจก่อนจึงจะเกิดความต้องการชั้นถัดไป ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วจะไม่ใช่เป็นแรงจูงใจอีกต่อไป พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นเนื่องจากมีแรงผลักดันภายใน แรงผลักดันที่สำคัญที่สุด คือ ความต้องการของตนเอง ถ้าหน่วยงานสามารถทราบ ว่าพนักงานมีความต้องการชนิดใดมากน้อยเพียงใดแล้ว หน่วยงานนั้นจัดการตอบสนองความต้องการแก่พนักงาน พนักงานจะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดี ได้ผลงานดี และองค์กรจะประสบความสำเร็จไปด้วย มาสโลว์ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปสู่สูงสุด รวม 5 ระดับ ดังนี้ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551, น.83)

1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิตที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับ เพื่อดำรงชีวิตอยู่ตามธรรมชาติ ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน และเสื้อผ้า เป็นต้น ซึ่งบุคคลจะตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานจากรายได้ปกติที่เขาได้รับจากการทำงาน

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety/Security Needs) มนุษย์จะต้องการความมั่นคงแน่นอน และความปลอดภัยในชีวิต ทั้งด้านเศรษฐกิจและด้านอารมณ์ความรู้สึก

โดยบุคคลจะแสวงหาความมั่นคงให้แก่ตัวเองและครอบครัว ดังจะเห็นได้ว่า มนุษย์พยายามสร้างและสะสมหลักประกันในการดำรงชีวิตในรูปแบบต่างๆ โดยสมาชิกองค์กรจะพิจารณาความมั่นคงในงาน ตำแหน่ง และสถานะขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อรายได้และการใช้จ่ายของครอบครัวของเขา

3) ความต้องการด้านสังคม (Social Belonging Needs) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการมีปฏิสัมพันธ์และผูกพันกับผู้อื่น ตลอดจนได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้น เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตได้รับการตอบสนอง และได้หลักประกันว่าเขาสามารถจะดำรงชีวิตได้อย่างปลอดภัย เขาก็จะเข้าเป็นสมาชิกในสังคม โดยเฉพาะการยอมรับและการสนับสนุนทางด้านจิตใจจากภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นสมาชิกของกลุ่ม

4) ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเกิดจากการยกย่องและนับถือจากบุคคลอื่น โดยความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคคลมาจากชื่อเสียง เกียรติยศ และการชื่นชมจากสังคม ดังที่เราจะเห็นได้จากบุคคลที่มีหน้าที่การทำงานและรายได้มั่นคง มีตำแหน่งหน้าที่ และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม โดยจะเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมเพื่อให้ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น ซึ่งองค์กรจะต้องจัดตำแหน่งในสำนักงานหรือความรับผิดชอบในงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ

5) ความต้องการบรรลุในสิ่งตั้งใจ (Needs of Self-Actualization) แต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่จะกระทำในสิ่งที่ตนเองสนใจ เพื่อให้ได้ใช้ศักยภาพหรือตระหนักถึงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ อาจจะกล่าวได้ว่า “ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ ถือเป็นความปรารถนาที่บุคคลอยากจะเป็นอย่างอื่นนอกจากที่เป็นเพื่อให้บรรลุถึงความพอใจและเข้าใจตนเอง” ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสุดท้ายและสูงสุดของบุคคล

ผู้บริหารองค์กรไคยดีหลักการมาสโลว์ มักจะเน้นหนักการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานขั้นที่ 1 ขั้น 2 และ 3 คือ ความต้องการทางสรีระ ซึ่งจะออกมาในรูปแบบของสวัสดิการที่พักอาศัย อาหารกลางวัน รถยนต์รับส่ง ยารักษาโรค ความต้องการทางความมั่นคงปลอดภัย เช่น การมีสัญญาจ้างงาน สภาพที่ทำงานปลอดภัย เน้นการป้องกันอุบัติเหตุ การให้กู้ยืมซื้อบ้านปลูกบ้านหรือมาตรการเก็บเงินสะสม เป็นต้น และความต้องการที่ 3 คือ ความต้องการความรักและสังคม ซึ่งส่วนใหญ่จะออกมาในรูปการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาระหว่างแผนกหรือหน่วยงาน การทำกิจกรรมกลุ่มต่างๆ การจัดตั้งสหภาพแรงงาน และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

ผู้บริหารบางคนมีความเชื่อว่าหากตอบสนองความต้องการขั้น 1 ให้พนักงานจนเป็นที่พอใจแล้ว จะทำให้เกิดความต้องการขั้นที่ 2 และเมื่อพอใจในขั้นที่ 2 จะเกิดความพอใจในขั้นที่ 3 หากตอบสนองความต้องการเหล่านี้มาก ความต้องการแสดงความรู้ความสามารถ การยอมรับตนเอง และความสำเร็ก็จะเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ ปัญหาอยู่ที่ผู้บริหารรับรู้ช่วงเวลาของการเกิดความต้องการที่จะแสดงความสามารถและความสำเร็จของพนักงาน ได้ตรงกับที่พนักงานเกิดความต้องการเหล่านี้หรือไม่ ถ้าตรงกันผู้บริหารจะสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้ พนักงานก็จะมุ่งมั่นทำงานเพื่อความก้าวหน้าของตนเองและขององค์กร แต่ถ้าผู้บริหารมีแต่ตอบสนองความต้องการในขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 3 จนลืมการตอบสนองความต้องการขั้นที่ 4 หรือขั้นที่ 5 ที่กำลังเป็นที่ปรารถนาของพนักงาน พนักงานก็ไม่ได้รับการตอบสนองขั้นที่ 4 ขั้นที่ 5 พนักงานจะรู้สึกว่าคุณไม่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ตนต้องการ ทำให้พนักงานเริ่มทยอยออกจากองค์กรเพื่อไปแสวงหาความต้องการเหล่านี้จากองค์กรอื่นต่อไป ส่วนพนักงานที่ยังไม่ลาออกจากองค์กรก็จะปรับตัวให้มีความต้องการขั้นที่ 1 2 และ 3 และทำงานตามสั่งไปวันๆ การมุ่งมั่นเพื่อเป็นที่ยอมรับในความสามารถของตน การประสบความสำเร็จและการคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนก็ลดต่ำลงไปจนหมดไปเองในที่สุด (สิริอร วิชชาวุธ, 2555, น.319)

จากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ได้มีนักคิดนำทฤษฎีดังกล่าวมาศึกษาและวิจัยเพิ่มเติมจนเกิดเป็นทฤษฎีใหม่ขึ้น ทฤษฎีที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ และเป็นทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.2.4.2 ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ได้นำทฤษฎีของมาสโลว์มาปรับปรุงเกิดเป็นทฤษฎีขั้นใหม่เรียกว่า ทฤษฎี ERG ได้แก่

1) ความเป็นอยู่ (E: Existence) เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เพื่อการดำรงอยู่โดยตรงกับความหมายทางกายภาพและความปลอดภัยของมาสโลว์ ในขั้นที่ 1

2) ความสัมพันธ์ (R: Relatedness) เป็นความต้องการและปรารถนาที่จะดำรงความสัมพันธ์ต้องการ มีความหมายในสังคมเทียบได้กับความต้องการขั้นที่ 3 และ 4 (เฉพาะส่วนที่เป็นปัจจัยภายนอกของมาสโลว์)

3) ความเติบโต (G: Growth) เป็นความปรารถนาภายในที่จะพัฒนาตนเอง ต้องการสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ ซึ่งตรงกับความต้องการของมาสโลว์ในขั้นที่ 5 แต่ทฤษฎี ERG แตกต่างจากทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ 3 ประเด็นคือ

(3.1) ในเรื่องของส่วนประกอบที่จัดแบ่งกลุ่มความต้องการไว้แตกต่างกับทฤษฎีมาสโลว์แบ่งชั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น แต่ทฤษฎี ERG แบ่งความต้องการออกเป็น 3 กลุ่ม

(3.2) ทฤษฎี ERG เชื่อว่า ความต้องการของมนุษย์เราไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้นแต่สามารถเกิดพร้อมกันได้

(3.3) หากความต้องการในลำดับสูงไม่ได้รับการตอบสนอง พฤติกรรมการตอบสนองความต้องการในลำดับที่ต่ำจะเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้แล้วทฤษฎี ERG ยังสอดคล้องกับแนวคิดสมัยใหม่มากกว่ามาสโลว์ในเรื่องการคำนึงถึงปัจจัยความแตกต่างระหว่างบุคคล ตัวแปรทางด้านการศึกษาพื้นฐานทางครอบครัว และสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม ที่มีอิทธิพลเปลี่ยนแปลงแรงขับได้

2.2.4.3 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคนแลนด์ (McClelland, 1973) ทฤษฎีความต้องการของแมคเคนแลนด์ ได้รับการพัฒนาขึ้นโดย David McClelland ซึ่งกล่าวว่า บุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ คือ

1) ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น พอใจกับการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่มและสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขันแย่งชิง บุคคลที่มีความต้องการความผูกพันสูงจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในสังคม

2) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงอำนาจในการควบคุมบุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะต้องการความเป็นผู้นำต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหาหรือค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาคือดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบการแข่งขันเพื่อสถานภาพสูงขึ้น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3) ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวความล้มเหลว ต้องการการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนคติชอบเปิดเสี่ยงแต่ไม่ชอบการพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง มีการป้อนกลับในการทำงาน และมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น ตลอดจนแสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีการแก้ปัญหาคือดีที่สุด

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมกเคลแลนค์ เน้นสาระสำคัญด้านแรงจูงใจว่า ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จต้องมีแรงจูงใจในด้านความต้องการความสำเร็จอยู่ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ ความต้องการทั้งสามด้านไม่มีการเรียงลำดับที่ตายตัว ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และระดับความต้องการของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องศึกษาให้เข้าใจตามหลักการของทฤษฎี เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานสำหรับบุคลากรในองค์กรที่มีพฤติกรรมความต้องการตามทฤษฎี

2.2.4.4 ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-Factor Motivation) นำเสนอโดยเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีนี้มีการเรียกในหลายชื่อ เช่น Motivation - Mainternant Theory, Dual Factor Theory, Motivation – Hygiene theory หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors theory) จากการศึกษาของเฮร์ซเบอร์ก และเพื่อนร่วมงาน คือ เมอซ์เนอร์ (Mausner) และสโนเดอร์แมน (Snoderman) ได้พยายามพัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกับพฤติกรรมขึ้นในช่วงปลายทศวรรษ 1950 ถึงต้นทศวรรษ 1960 หรือหลังจากมาสโลว์ไม่ถึง 10 ปี โดยนำเสนอรายงานการวิจัย เรื่อง “การจูงใจในการทำงาน” (The Motivation of Work) ออกเผยแพร่ในปี ค.ศ.1959 มูลเหตุที่ทำให้เฮร์ซเบอร์ก และคณะ ได้ทำการวิจัยและเสนอทฤษฎีดังกล่าวขึ้นมาก็เพื่อตอบคำถามที่ว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา” และเพื่อพิสูจน์สมมติฐานหลักว่า “ปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติในทางบวกและปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติในทางลบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” ซึ่งค้านกับสมมติฐานเดิมที่ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติทางลบด้วย โดยพวกเขาได้ทำการทดลองโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชี และนักวิศวกร จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง จำนวน 200 คน ที่เมืองพิทสเบอร์ รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสัมภาษณ์และใช้วิธีการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ เพื่อถามถึงเรื่องต่างๆ ที่เป็นสภาพการทำงานผู้ที่ทำงานได้ประสบมาในช่วงต่างๆ ผู้ทำงานจะเล่าถึงเวลาที่มีความรู้สึกที่ดีและความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อหาเหตุผลที่ว่าทำไมผู้ปฏิบัติงานจึงมีความรู้สึกเช่นนั้น สถานการณ์อย่างไรที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง และถามความเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานของเขา และสัมภาษณ์ยังให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยว่าความรู้สึกพึงพอใจและไม่พอใจในงานนั้นมีผลถึงการปฏิบัติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความเป็นอยู่ของตนหรือไม่

เฮร์ซเบอร์กได้ทำการวิเคราะห์ พบว่า มีปัจจัยหลายๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้นกับผู้สัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และ ปัจจัยเกื้อหนุนหรือปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยที่นำสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรงนั้น คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน คือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ส่วนปัจจัยเกื้อหนุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้เกิดความท้อถอยไม่ยอมทำงานนั้น ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของการงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ข้อสรุปดังกล่าวนี้ นำเฮอริชเบอร์กไปสู่การพัฒนาทฤษฎีสององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในการทำงาน ดังต่อไปนี้ (สิริอร วิชชาวุธ, 2554, น.319)

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่ทำหน้าที่ให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้เกิดจากตัวเองซึ่งประกอบด้วย

(1.1) สภาพแวดล้อมของงาน หมายถึง การที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานทั้งทางกายภาพและทางสังคม เช่น อาคารสถานที่น่าดึงดูดใจ ความพร้อมและความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์ เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป ตลอดจนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

(1.2) ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี จนทำให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้และเกิดความภาคภูมิใจจากผลสำเร็จของงาน

(1.3) การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตนในการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถเป็นที่ประจักษ์จนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานและสังคมด้วยการยกย่องชมเชย การให้รางวัลและคาดหวังเป็นแบบอย่างที่ดี

(1.4) ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่หลัก และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

(1.5) ลักษณะของงาน หมายถึง การที่ผู้ได้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่ในงาน มีอิสระในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน ทั้งการทำงานที่ต้องรับผิดชอบเพียงลำพังและการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการดำเนินงาน

2) ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors) หมายถึง องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ป้องกันมิให้มีการปฏิบัติงานของบุคคลหย่อนประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

(2.1) เงินเดือนและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับ เช่น การขึ้นเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าทำงานนอกเวลา และสวัสดิการต่างๆ

(2.2) ด้านโอกาสและความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาให้มีความก้าวหน้า ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความยุติธรรม มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทักษะในวิชาชีพ เพื่อสามารถปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ในอนาคต

(2.3) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การที่ผู้ได้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความสามัคคี มีความสนิทสนมกับผู้ร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

(2.4) สภาพการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีชั่วโมงการทำงานและปริมาณงานที่เหมาะสม ได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบไม่มากหรือไม่น้อยเกินไปเหมาะสมสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มความสามารถ

(2.5) นโยบายการบริหาร หมายถึง หลักหรือแนวปฏิบัติในการบริหารงานที่มีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้จริงภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ เน้นความยุติธรรมตรงกับความสามารถของผู้ปฏิบัติ และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยในกลุ่มที่มีผลต่อความพอใจหรือปัจจัยจูงใจนั้นจะเกี่ยวข้องกับความต้องการในระดับสูงของเราและเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน (Job Context) เป็นส่วนใหญ่ เช่น ความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบ เนื้อหา ความสำคัญของงานและโอกาสที่จะเติบโตในงาน เฮอร์ซเบิร์กเชื่อว่าหากผู้บริหารสร้างปัจจัยเหล่านี้เกิดในงาน จะทำให้พนักงานเกิดความพอใจ (Satisfaction) ในงาน

จากการศึกษาทฤษฎีด้านแรงจูงใจจากนักคิดเจ้าของทฤษฎีหลายๆ ท่านสามารถเปรียบเทียบแนวคิดเห็นภาพความเหมือนและความแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจ

นักทฤษฎีแรงจูงใจ	องค์ประกอบ
มาสโลว์ (1970)	ความต้องการบรรลุในสิ่งตั้งใจ (Needs of Self-Actualization) ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการด้านสังคม (Social Belong Needs) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety/Security Needs) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs)
อัลเดอร์เฟอร์ (1972)	ความต้องการความเป็นอยู่ (Existence Needs - E) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs - R) ความต้องการเติบโต (Growth Needs - G)
แมคเคลแลนด์ (1973)	ความต้องการผูกพัน (Needs for Affiliation) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement)
เฮอริชเบอร์ (1959)	ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักทฤษฎีที่ได้กล่าวไว้ข้าง
หลากหลาย เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ทุกแนวคิดทฤษฎีมีส่วนที่คล้ายคลึงกัน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้
ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ (Herzberg, 1959) เพราะสอดคล้องกับบริบทและ
สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และได้นำทฤษฎีของเฮอริชเบอร์มาเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัย
ในครั้งนี้

2.2.5 การนำแรงจูงใจไปใช้ในการบริหาร

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งเร้าและความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการ
หรือเป้าหมาย ส่วนความพึงพอใจ (Satisfaction) เกิดขึ้นเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว
ดังนั้น แรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าเพื่อให้อุทิศตนแสดงพฤติกรรมในทิศทางต้องการ ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ คือ
รางวัล ถ้าผลลัพธ์นั้นสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ และเกิด
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หลักสำคัญในการจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ดังนี้ (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง,
2550, น.324)

1) การพยายามค้นหาปัจจัยที่แท้จริง ที่ทำให้พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ในการพิจารณาปัจจัยแห่งพฤติกรรมหากพบว่าพฤติกรรมได้ ถูกชักนำหรือรักษาไว้ได้ มีปัจจัยภายในและภายนอกเป็นตัวกำหนด การมุ่งใจควรเน้นที่ปัจจัยภายนอก มากกว่าภายใน

2) การเน้นวิธีทางบวกมากกว่าทางลบ แม้ว่าผู้บริหารจะสามารถมีอิทธิพลเหนือ พฤติกรรม และสามารถรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ไว้ได้ เช่น การทำงานหนักของพนักงานโดยใช้ วิธีทางลบ เช่น การลงโทษ การไม่ขึ้นเงินเดือน แต่พนักงานจะทำงานด้วยความไม่เต็มใจ อันจะ ก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมาอีก ดังนั้น จึงควรใช้วิธีทางบวกมากกว่าทางลบ

3) การยึดมั่นในคุณธรรม การให้รางวัลตอบแทนต้องเหมาะสมกับงานที่ทำ และต้อง ให้อย่างเสมอภาคกับบุคคลที่ทำงานอย่างเดียวกัน หากผู้บริหารเพียงแต่พิจารณาว่าการให้รางวัลตอบแทนเหมาะสมกับงานที่บุคคลนั้นกระทำ ก็ยังไม่ถือเป็นการมุ่งใจ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรยึดมั่นใน ระบบคุณธรรมในการมุ่งใจ

เวอร์เทอร์ และ เดวิส (Werther & Davis, 1998) การบริหารงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องใช้การมุ่งใจให้พนักงานทำงานด้วยวิธีการต่างๆ ดังกล่าวมาแล้ว ผู้บริหาร องค์กรสามารถเลือกใช้แรงมุ่งใจได้ตามสถานการณ์ ได้แบ่งการมุ่งใจออกเป็น 3 วิธี ดังนี้

1) การมุ่งใจด้วยรางวัลตอบแทน การให้รางวัลตอบแทนหรือสิ่งมุ่งใจที่สามารถ สนองความต้องการพื้นฐานและความต้องการความมั่นคง เป็นสิ่งมุ่งใจที่กระตุ้นพฤติกรรมที่เป็น มูลเหตุมุ่งใจในการทำงาน สามารถแบ่งสิ่งมุ่งใจดังกล่าวนี้ออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

(1.1) สิ่งมุ่งใจที่เป็นเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส คอมมิชชั่น ส่วนแบ่งกำไร เป็นต้น

(1.2) สิ่งมุ่งใจที่ไม่ใช่เงิน สิ่งมุ่งใจที่องค์กรจัดให้เพื่อสนองความต้องการของ บุคคลที่ไม่ใช่เงินหรือไม่อาจตีค่าเป็นเงิน ได้แก่ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงสถานภาพ การให้โอกาส พัฒนาความรู้ความสามารถ และการแสดงถึงการรับรู้ในผลงาน

2) การมุ่งใจด้วยงาน ความต้องการด้านสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและ การยอมรับ รวมทั้งความต้องการความสำเร็จในชีวิต ถือเป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ที่ไม่อาจ ตอบสนองโดยตรงได้ด้วยเงิน การมุ่งใจบุคคลที่มีความต้องการเหล่านี้จึงควรเน้นที่ปัจจัยด้านงานเป็น สำคัญ การมุ่งใจด้วยงานทำได้หลายวิธี วิธีที่สำคัญได้แก่ การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การให้งาน ทำเป็นกลุ่ม (Team work) และการออกแบบงาน (Job Design) เป็นต้น

3) การจูงใจด้วยการบริหาร การบริหารเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงาน ซึ่งบุคลากรจำนวนมากที่เกิดความรู้สึกท้อแท้เบื่อหน่ายต่องานในบางครั้งถึงกับต้องการลาออกจกงานเนื่องจากขาดความไม่พอใจในการบริหาร ผู้บริหารจึงต้องใช้รูปแบบการบริหารที่สามารถจูงใจบุคลากรให้ทำงานตามประเภทหรือกลุ่มคน เช่น การบริหารโดยการควบคุมการบริหารโดยมีอำนาจการปกครองตนเอง การบริหารโดยวัตถุประสงค์

การจูงใจในการทำงานเป็นวิธีการชักนำพฤติกรรมพนักงานให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของผู้บริหารในองค์กร โดยอาศัยสิ่งจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน การจูงใจมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้บริหารและพนักงาน เนื่องจากช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมงานและอยู่กับองค์กร ช่วยให้เกิดความขัดแย้งในการบริหารและทำให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

การทำงานของพนักงานขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นหลายประการ คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน สภาพเศรษฐกิจ ฐานะทางสังคม เจตคติต่องาน และความมีอิสรภาพในการทำงาน ผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงหลักการสำคัญในการจูงใจ คือ การพยายามค้นหาปัจจัยที่แท้จริงเน้นวิธีทางบวกมากกว่าทางลบ การยึดมั่นในคุณธรรมของการจูงใจ และผู้บริหารยังต้องคำนึงถึงอีกว่าการจูงใจนั้นเป็นเรื่องที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน จึงต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการจูงใจที่เหมาะสมซึ่งอาจจะใช้วิธีการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน การจูงใจด้วยงาน และการจูงใจด้วยการบริหาร

สรุปได้ว่า การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนอาจใช้เป็นสิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส คอมมิชชั่น และส่วนแบ่งกำไร เป็นต้น หรือสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เช่น การแข่งขันกันทำงาน ความมั่นคง ปลอดภัย ความก้าวหน้า ความภาคภูมิใจในงาน เป็นต้น ซึ่งการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนนี้อาจจะสามารถสนองความต้องการพื้นฐาน และความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานได้เป็นอย่างดี การจูงใจด้วยงานมีหลายวิธีด้วยกัน ได้แก่ การหมุนเวียนงาน การทำงานเป็นกลุ่ม การออกแบบงานใหม่ การจูงใจด้วยงานนี้สามารถสนองความต้องการด้านสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และการยอมรับ ตลอดจนความสำเร็จในชีวิต การจูงใจด้วยการบริหารวิธีการที่ควรนำมาใช้ คือ การบริหารโดยการควบคุม การบริหารโดยให้อำนาจบริหารจัดการเอง และการบริหารโดยวัตถุประสงค์ ซึ่งการจูงใจด้วยการบริหารมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ความพอใจ และความสำเร็จของงานเป็นอย่างมาก

2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

การปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ซึ่งเป็นผลทำให้ระบบบริหารการจัดการศึกษา รวมทั้งบุคลากรและทรัพยากร มีการหลอมรวมเป็นหน่วยงานทางการศึกษาเป็นหน่วยเดียวกัน จึงทำให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานสามัญจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการเดิมต้องยุบเลิกไป และได้ประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ โรงเรียนประถมศึกษา และ โรงเรียนมัธยมศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2560, น.1) จังหวัดปทุมธานีแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 2 เขต ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 และมีประกาศกระทรวงศึกษาธิการให้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา (ประถมศึกษา) และเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) ขึ้นใหม่ จึงทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 เปลี่ยนแปลงเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีหน้าที่ดูแลจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา รวมทั้งขยายโอกาส ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอคลองหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอสามโคก (ราชกิจจานุเบกษา, 2553, น.42)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของพื้นที่ 4 อำเภอ ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอคลองหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอสามโคก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 : แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2560)

1) จำนวนโรงเรียนในสังกัดจำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กำกับ ดูแล สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา) รวมทั้งหมด 140 โรงเรียน แยกเป็น

โรงเรียนสังกัดรัฐ	จำนวน	103	โรงเรียน
โรงเรียนสังกัดเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา)	จำนวน	34	โรงเรียน
โรงเรียนเอกชน (ประเภทอาชีวศึกษา)	จำนวน	3	โรงเรียน

2) จำนวนนักเรียนปีการศึกษา 2555

โรงเรียนสังกัดรัฐ	จำนวน	36,452	คน
โรงเรียนสังกัดเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา)	จำนวน	14,141	คน
โรงเรียนเอกชน (ประเภทอาชีวศึกษา)	จำนวน	3,431	คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	54,024	คน

3) จำนวนบุคลากรในสังกัด

บุคลากรปฏิบัติงานบนสำนักงานเขตพื้นที่ฯ	จำนวน	75	คน
บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดรัฐ	จำนวน	2,221	คน
ครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชน	จำนวน	835	คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	3,131	คน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ความเชื่อว่าคุณค่าการกระทำหรือรันทือพลังในการทำงาน การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การวางแผนสอดคล้องกับเป้าหมาย การโน้มน้าวผู้อื่นมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ความมุ่งมั่นในการจัดการการบริหารความเสี่ยง การผลักดันให้เกิดเป้าหมายมาตรฐานเชิงรุก และมีความกล้าเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา ในปัจจุบันการที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจะบริหารงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่กำหนดกรอบมาตรฐาน ทั้งนี้ต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเพื่อร่วมกับผลักดันให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้

สุนทรี วรรณไพเราะ (2550) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลชลบุรี ใช้พลังอำนาจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นพลังอำนาจการบังคับมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านแรงจูงใจพบว่า พนักงานครูในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชานน ตรงดี (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีเพศ ขนาด โรงเรียน และประสบการณ์ต่างกัน มีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2) ครูโรงเรียนมัศึกษามีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ครูที่มีเพศ ขนาด โรงเรียน และประสบการณ์ต่างกัน มีแรงจูงใจในการ

ทำงานไม่แตกต่างกัน 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิทักษ์ อุดมชัย (2552) ได้ศึกษาหน้าที่การบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า แรงจูงใจด้านการได้รับความสำเร็จในชีวิตมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะการทำงาน และการได้รับการยอมรับ การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ทางการบริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภัทรพร เนียมแดง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยเกื้อหนุนในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร้อยละ 75.40

อุทัย ยอดคงดี (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีโอกาสในการทำงาน 2) ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครูค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การยอมรับ และค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน รองลงมา ได้แก่ การนิเทศงาน นโยบายและการบริหารงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนที่มีระดับค่าเฉลี่ยปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครู พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และบรรยากาศ

องค์การมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ (ปัจจัยคำจูง) มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.01

กนกวรรณ อ่อนศรี (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 7 และการเปรียบเทียบการใช้อำนาจ ของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน ขนาดโรงเรียน และวิทยฐานะอยู่ในระดับมาก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตามลำดับ การใช้ อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาใน เขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและทุกด้านมี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภารัตน์ วสุพลวิรุฬห์ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและพนักงานราชการในศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ผลการวิจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและพนักงานราชการในศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากคะแนนเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ ดังนี้ ความรับผิดชอบต่องานความสำเร็จของลักษณะ งานที่ปฏิบัติการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ความก้าวหน้า ในงาน

บงกชรรณ เพิกนิล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3 ใน 3 ด้านพบว่า 1) ด้าน ความสัมพันธ์แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงาน เมื่อท่านมีปัญหาเดือดร้อนทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จผล 2) ด้านความต้องการเพื่อการดำรงอยู่ แรงจูงใจของครู โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ ได้แก่ ท่านได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อเจ็บป่วยและมีเหตุจำเป็น ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และท่านได้รับการพัฒนาตนเองด้าน ความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน 3) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า แรงจูงใจ

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ท่านได้พัฒนาทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้นจากงานที่ท่านปฏิบัติ

พนิดา จิระสถิตถาวร (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ใน 5 ด้าน พบว่า 1) ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ แรงจูงใจโดยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับ ได้แก่ มีความยึดมั่นผูกพันต่อหน้าที่รับผิดชอบ ไม่ลาหยุดโดยไม่จำเป็นและให้ความร่วมมือในการทำงานของโรงเรียนเป็นอย่างดี 2) ด้านความรู้สึกระบบความสำเร็จ แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เรียงลำดับ ได้แก่ ได้รับความร่วมมือช่วยเหลือการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาพยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอและเพื่อนร่วมงานเห็นว่า ท่านเป็นบุคคลที่มีความสามารถในด้านต่างๆ 3) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเรียงลำดับ ได้แก่ อาคารสถานที่ของโรงเรียนอยู่ในสภาพที่เรียบร้อยมั่นคง ท่านเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านดำรงอยู่ 4) ด้านความรู้สึกรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรียงลำดับ ได้แก่ งานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการบริหารงานในหน้าที่จนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในด้านการมีความรู้ความสามารถ 5) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีแรงจูงใจโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรียงลำดับ ได้แก่ ท่านเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาของท่าน เพราะท่านเคารพนับถือและศรัทธาในความสามารถของผู้บังคับบัญชา บรรยากาศทำงานในโรงเรียนมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง และท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน

พฤษภา แก้วภู และคณะ (2551) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบการใช้

อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความเห็นของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านพบว่า ผู้บริหารใช้อำนาจอ้างอิงมากที่สุด รองลงมาคือ อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการบังคับ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามประเภทการทำงาน พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านอำนาจการให้รางวัลไม่แตกต่างกัน ด้านอำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมีการใช้อำนาจมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ 5) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจำแนกตามประเภทการทำงาน ทั้งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 6) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า โรงเรียนขนาดกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ 7) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจการให้รางวัลที่สุด

พัชรี เหลืองอุดม (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สำหรับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีแรงจูงใจในระดับสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านเนื้อหา และปัจจัยจูงใจระดับต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านปัจจัยค่าจูง โดยรวม 5 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีแรงจูงใจในระดับสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และ

ปัจจัยจำแนกในระดับต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษารองลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติบวกด้านความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจปัจจัยจูงใจและปัจจัยจำแนกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ประสาร สุขสุคนธ์ (2553) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจพึงพา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับบัญชา อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจข่าวสารข้อมูล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พรศิลป์ ศรีเรืองไร (2554) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปทุมธานี เขต 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจมีการปฏิบัติอยู่มาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านที่มีระดับปฏิบัติปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงาน ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่ปทุมธานี เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกันเกือบทุกด้าน ส่วนด้านการได้รับยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรี ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษاپทุมธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน ในด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและด้านลักษณะของงาน ส่วน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี

ชัยญานุช ปิ่นทองคำ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านแรงจูงใจภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงานและความสำเร็จของงาน 2) แรงจูงใจด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรียงลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการเงิน 3) ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือน 4) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สเตเฟนสกี (Stefanski, 1978, 1980) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานของครูใหญ่กับการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา โดยใช้ทฤษฎีองค์ประกอบ 2 ประการ ของเฮร์ซเบอร์ก เป็นตัวกำหนดสมมติฐานว่า ตัวจูงใจ (Motivation) นั้นมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจมากกว่าตัวประกอบด้านสุขอนามัย (Hygienes) และตัวสุขอนามัยเป็นตัวชี้ที่ชัดเจนและสำคัญในเรื่องความไม่พอใจมากกว่าตัวจูงใจ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครูใหญ่ซึ่งเป็นกลุ่มที่ได้รับองค์ประกอบตัวแรงจูงใจเป็นตัวชี้บอกความพึงพอใจในงาน กลุ่มครูใหญ่ที่เป็นตัวชี้บอกถึงตัวประกอบด้านอนามัย ก็เป็นตัวชี้วัดถึงความไม่พึงพอใจในงานมากกว่าที่จะเป็นตัวชี้บอกตัวจูงใจ องค์ประกอบที่เป็นตัวจูงใจที่ตรวจพบ คือ ความสำเร็จ การยอมรับ และลักษณะของงาน องค์ประกอบที่เป็นตัวชี้ถึงความไม่พึงพอใจในงานก็คือ องค์ประกอบด้านสุขอนามัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเงินเดือน และพบว่า ความพึงพอใจในงานของครูส่วนใหญ่กับการรับรู้ของผู้บังคับบัญชาไม่สัมพันธ์กัน ในทำนองเดียวกัน กูดสันได้ทำการศึกษาทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮร์ซเบอร์ก ที่ใช้กับครูประถมศึกษาในรัฐอลาบามา ผลที่ได้จากการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของเฮร์ซเบอร์ก กูดสันสรุปว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูพอใจในการทำงานและเงื่อนไขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ส่วนปัจจัยด้านชีวิตสังคมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญแก่แรงจูงใจจากปัจจัยคำจูน

ฮาลาร์ (Halar, 2003, Abstract อ้างถึงใน ชานน ตรงดี, 2551, น.51) มหาวิทยาลัยโอไฮโอ ได้ศึกษาเรื่อง การสำรวจการเข้าใจโครงสร้างการใช้อำนาจของผู้บริหารระดับกลางในรัฐโอไฮโอ ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับฐานอำนาจของ เฟรนช์ และ ราเวน (French & Raven, 1959); ราเวน และ ครูเกลนสกี (Ravan & Kruglanski, 1975) และ เฮอร์เซ และ บลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993) ในฐานอำนาจทั้ง 7 ฐาน แหล่งอำนาจ ได้แก่ อำนาจอ้างอิง อำนาจบังคับ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจข้อมูลข่าวสาร และอำนาจเชื่อมโยง ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงและผู้ชายให้ความสำคัญกับการใช้พลังอำนาจต่างกัน โดยผู้หญิงให้ความสำคัญอย่างมากในการใช้พลังอำนาจจากความเชี่ยวชาญ และผู้ชายให้ความสำคัญอย่างมากในการใช้อำนาจจากข้อมูลข่าวสารและอำนาจบังคับ และพบว่า ประสบการณ์ในการบริหาร 4-7 ปี และ 8 ปีขึ้นไป ใช้พลังอำนาจตามกฎหมายมาก

นิโคล (Nichols, 2005, Abstract อ้างถึงใน เจริญชัย บรรลือธรรม, 2550, น.77) ได้ศึกษาการใช้อำนาจด้านนโยบายของศึกษานิเทศก์จังหวัด ในทางตอนเหนือของรัฐอิลลินอยส์ พบว่า การปฏิบัติตามนโยบายพื้นที่ มีอำนาจเหนือการตัดสินใจของเขา ศึกษานิเทศก์ต้องพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการดำเนินนโยบายพื้นที่ให้ประสบความสำเร็จ พวกเขาต้องเรียนรู้ความสมดุลระหว่างอำนาจและนโยบาย การตัดสินใจ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง นโยบายและความขัดแย้งไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงได้ อำนาจกลายเป็นกุญแจสำคัญในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ผลการศึกษพบว่า หลักสูตรการบริหาร การศึกษาจะต้องมีการจัดการเรียนการสอนยุทธศาสตร์เชิงนโยบาย ทักษะการเจรจา ประสิทธิภาพของการสื่อสาร และการอบรมจริยธรรม

เรย์ (Ray, 1987, pp.24-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจุดใจของครู โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในเมืองหลวง พบว่า การประสบผลสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีผลในทางบวกกับแรงจูงใจ สำหรับเงินเดือนความมั่นคงในงานนั้นเป็นทั้งทางบวกและทางลบ แรงจูงใจนั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ลักษณะของงาน

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 1973) ได้ทำการศึกษาถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในเขตมลรัฐนิวยอร์ก โดยการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนทั้งในเมืองและชนบท จำนวน 3,382 คน ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระแก่กัน และพบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดในการทำงาน คือ สภาพของการทำงาน สำหรับเรื่อง เพศ ตำแหน่งและประเภทของโรงเรียน ไม่มีผลทำให้เกิดความพอใจที่แตกต่างกัน

ลินด์เนอร์ (Linder, 1998) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานของ Piketon Research and Extension Center and Enterprise Centers จำนวน 25 คน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานเรียงตามลำดับจามมากไปหาน้อย ได้แก่ ลักษณะของงานที่น่าสนใจ ผลตอบแทนที่ดี การได้รับการยอมรับในงานที่ทำ ความมั่นคงในงาน สถานภาพการทำงานที่ดี โอกาสในการก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งในองค์กร ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมกำหนดนโยบายมีส่วนร่วมกับงาน ความจงรักภักดีของแต่ละบุคคล กฎระเบียบที่เหมาะสม และการได้รับความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาส่วนบุคคล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู รวมถึงข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 กระทรวงศึกษาธิการ เห็นได้ว่าการที่จะส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นต้องมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังที่ เฮิร์ชเบอร์เกอร์ได้เสนอไว้ว่า แรงจูงใจประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยกีดกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และป้องกันความไม่พึงพอใจในงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยมาสู่การปฏิบัติในการบริหารองค์กรต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลซึ่งได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 2,221 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2560, น.1)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้ตารางขงทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p.125) โดยสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรแต่ละขนาดของโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ใช้ในการวิจัย

ที่	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก			
1	ชุมชนวัดบางกะดี	9	5
2	วัดโคก	7	3
3	วัดโพธิ์เลื่อน	9	5
4	ปากคลองสอง	6	3
5	วัดมงคลพุทธาราม	6	3
6	เจริญวิทยา	9	5
7	ลีนจี่อุทิศ	8	4
8	คลองพระอุดม	9	5
9	วัดจันทาราม	10	5
10	วัดล้ามหามฆ	5	3
รวมโรงเรียนขนาดเล็ก		78	41
โรงเรียนขนาดกลาง			
1	วัดบางกุฎีทอง	19	14
2	วัดบางคูวัด	31	24
3	วัดบางเคื่อ	24	18
4	วัดไพร่ฟ้า	22	17
5	วัดฉาง	10	8
6	วัดเวฬุวัน	17	13
7	วัดดาวเรือง	15	11
8	วัดราษฎร์ศรัทธาทำ	15	11
9	วัดโบสถ์	15	11
10	วัดมะขาม	20	15
รวมโรงเรียนขนาดกลาง		188	142

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนขนาดใหญ่			
1	วัดชินวราราม	28	10
2	อนุบาลวัดบางนางบุญ	44	16
3	อนุบาลปทุมธานี	72	25
4	วัดหงส์ปทุมवास	55	19
5	วัดบางพูน	48	17
6	วัดเปรมประชากร	37	13
7	วัดเทียนถวาย	39	14
8	ชุมชนวัดเสด็จ	35	12
9	วัดนาวง	56	20
10	โรงเรียนสังข์อ่ำวิทยา	29	10
รวมโรงเรียนขนาดเล็ก		433	156
รวมทั้งสิ้น		699	339

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยอาศัยตามแนวคิดพื้นฐานของ เฟรนช์ และ ราเวน (French & Raven, 1968, p.256) ที่เสนอไว้ 5 ด้าน

- 1) อำนาจการให้รางวัล (Reward Power)
- 2) อำนาจการบังคับบัญชา (Coercive Power)

3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)

4) อำนาจอ้างอิง (Referent Power)

5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's five rating scale) อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2555, น.69-71) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก

3 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย

1 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ได้นำทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-Factor Motivation) ของเฮอริซเบอร์ (Herzberg, 1959) โดยพิจารณาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบริบทของสถานศึกษา 10 ด้าน คือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)

1) ด้านสภาพแวดล้อม

2) ด้านความสำเร็จของงาน

3) ด้านการยอมรับนับถือ

4) ด้านความรับผิดชอบ

5) ด้านลักษณะของงาน

ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors)

6) ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน

7) ด้านโอกาสและความก้าวหน้า

8) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

9) ด้านสภาพการทำงาน

10) ด้านนโยบายการบริหาร

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert s five rating scale อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2555, น.69-71) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนักซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมาก
- 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับน้อย
- 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับน้อย

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น มีขั้นตอนดังนี้

- 1) ศึกษา ทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
- 2) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ
- 3) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัย
- 4) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาการใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์
- 5) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและด้านวัดประเมินผล จำนวน 5 ท่าน ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

- +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อความนั้นมีความตรงเนื้อหา
- 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อความนั้นมีความตรงเนื้อหา
- 1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อความนั้นไม่มีความตรงเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อความ พิจารณาจากข้อความที่มีค่าดัชนีที่สอดคล้อง ไม่ต่ำกว่า 0.50 ขึ้นไป หากข้อความใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) หากผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่าข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

6) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของคอนบราค (Cronbach, 1970, p.161) พบว่า ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .954 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .967 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .981

7) ดำเนินการปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือวิจัยให้ถูกต้องอีกครั้งก่อนนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1 ประสานงานกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 339 คน

3.3.2 นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และกำหนดวัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืน ภายใน 15 วัน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยผ่านการประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.3.3 การเก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 5 วัน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาร้อยละ 100 มาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิจัยข้อมูลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้การวิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และให้ความหมายของคะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยซึ่งกำหนดตามแนวทางของ Bast (1993 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2555, น.103) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และให้ความหมายของคะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยซึ่งกำหนดตามแนวทางของ Bas (1993 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2555, น.103) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.4 นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้ว นำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมายดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.5 สถิติในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้น ผู้วิจัยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.5.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบข้อคำถามของการวิจัยครั้งนี้ โดยเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 30 สถานศึกษา มีผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 339 คน จำนวนแบบสอบถาม 127 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาครบ 339 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ตามลำดับดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมาย ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
$S.D.$	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
**	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X_{tot}	แทน	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	อำนาจการให้รางวัล
X_2	แทน	อำนาจการบังคับบัญชา
X_3	แทน	อำนาจตามกฎหมาย
X_4	แทน	อำนาจอ้างอิง

X ₅	แทน	อำนาจความเชี่ยวชาญ
X _{tot}	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
X ₆	แทน	ด้านสภาพแวดล้อม
X ₇	แทน	ด้านความสำเร็จของงาน
X ₈	แทน	ด้านการยอมรับนับถือ
X ₉	แทน	ด้านความรับผิดชอบ
X ₁₀	แทน	ด้านลักษณะของงาน
X ₁₁	แทน	ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน
X ₁₂	แทน	ด้านโอกาสและความก้าวหน้า
X ₁₃	แทน	ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล
X ₁₄	แทน	ด้านสภาพการทำงาน
X ₁₅	แทน	ด้านนโยบายการบริหาร

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครูผู้สอนจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวนแบบสอบถาม 339 ฉบับ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ปฏิบัติงานการสอน และระดับการศึกษา ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	72	21.2
	หญิง	267	78.8
2.	อายุ		
	20 – 25 ปี	72	21.2
	26 – 30 ปี	99	29.2
	31 – 35 ปี	28	8.3
	36 – 40 ปี	31	9.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
	41 – 45 ปี	25	7.4
	46 ปีขึ้นไป	84	24.8
3.	ประสบการณ์ปฏิบัติการสอน		
	ไม่เกิน 2 ปี	109	32.2
	3 – 10 ปี	91	26.8
	11 – 15 ปี	29	8.6
	16 – 20 ปี	30	8.8
	21 – 25 ปี	18	5.3
	26 ปีขึ้นไป	62	18.3
4.	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	264	77.9
	ปริญญาโท	74	21.8
	ปริญญาเอก	1	0.3

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครู จำนวน 339 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 เป็นผู้มีอายุระหว่าง 26–30 ปี มากที่สุด จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 มีประสบการณ์ปฏิบัติการสอนไม่เกิน 2 ปี มากที่สุด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 และมีระดับการศึกษาสูงที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1

จากการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 339 คน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ของ Bast (1993 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2555, น.103) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

n = 339

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	อำนาจการให้รางวัล	4.10	.45	มาก
2	อำนาจการบังคับบัญชา	3.93	.50	มาก
3	อำนาจตามกฎหมาย	4.22	.47	มาก
4	อำนาจอ้างอิง	4.26	.50	มาก
5	อำนาจความเชี่ยวชาญ	4.04	.65	มาก
	รวม	4.11	.44	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=.44) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อำนาจอ้างอิง ($\bar{X}=4.26$, S.D.=.50) รองลงมาคือ อำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X}=4.22$, S.D.=.47) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ อำนาจการบังคับบัญชา ($\bar{X}=3.93$, S.D.=.50)

การวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในแต่ละรายด้านเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.3 – 4.7

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุวมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อ
ด้านอำนาจการให้รางวัล (X_1)

n = 339

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจการให้รางวัล (X_1)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีการเสริมแรงให้ครูเกิดความ กระตือรือร้นในการทำงาน	4.09	.95	มาก
2	ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญ	3.88	.96	มาก
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.16	.95	มาก
4	ผู้บริหารให้ผลตอบแทนสำหรับความดี ความชอบตามโอกาส	4.16	.98	มาก
5	ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความเป็นธรรม	4.00	.99	มาก
รวม		4.10	.45	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษายุวมธานี เขต 1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจการให้
รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D.=.45) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร
สนับสนุนให้ครูมีตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=4.16$, S.D.=.95) และผู้บริหารให้ผลตอบแทนสำหรับความดี
ความชอบตามโอกาส ($\bar{X}=4.16$, S.D.=.98) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการเสริมแรงให้ครูเกิดความ
กระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X}=4.09$, S.D.=.95) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารให้โอกาสครู
รับผิดชอบงานที่สำคัญ ($\bar{X}=3.88$, S.D.=.96)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายข้อ
ด้านอำนาจการบังคับบัญชา (X_2)

n = 339

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจการบังคับบัญชา (X_2)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีการแจ้ง ระเบียบ ข้อบังคับ โทษ จากการฝ่าฝืนของสถานศึกษาให้ครูทราบ	4.21	.86	มาก
2	ผู้บริหารมีการสืบสวนหาข้อเท็จจริง และ สาเหตุของความผิดก่อนลงโทษ	4.19	.91	มาก
3	ผู้บริหารใช้วิธีการว่ากล่าวตักเตือนครูที่ ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย	4.13	1.01	มาก
4	ผู้บริหารลงโทษครู โดยการบันทึกเป็น ลายลักษณ์อักษร	3.95	.94	มาก
5	ผู้บริหารมีการลงโทษครูที่กระทำผิด อย่างเหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ	3.15	.87	ปานกลาง
รวม		3.93	.50	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจการบังคับ
บัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, S.D.=.50) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการ
แจ้งระเบียบ ข้อบังคับ โทษ จากการฝ่าฝืนของสถานศึกษาให้ครูทราบ ($\bar{X}=4.21$, S.D.=.86) รองลงมา
คือ ผู้บริหารมีการสืบสวนหาข้อเท็จจริง และสาเหตุของความผิดก่อนลงโทษ ($\bar{X}=4.19$, S.D.=.91) และ
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการลงโทษครูที่กระทำผิดอย่างเหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ
($\bar{X}=3.15$, S.D.=.87)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อ
ด้านอำนาจตามกฎหมาย (X_3)

n = 339

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจตามกฎหมาย (X_3)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิภายในขอบเขตที่มี	4.30	.80	มาก
2	ผู้บริหารมีค่านิ่งถึงความถูกต้องในการใช้ อำนาจตามที่กฎหมายกำหนด	4.12	.79	มาก
3	ผู้บริหารออกคำสั่งมอบหมายงานเป็น ลายลักษณ์อักษร	4.18	.84	มาก
4	ผู้บริหารมอบหมายงานเป็นขั้นตอนตาม สายงาน	4.38	.71	มาก
5	ผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงานของครู	4.12	.86	มาก
รวม		4.22	.47	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D.=.47) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมอบหมายงานเป็นขั้นตอนตามสายงาน ($\bar{X}=4.38$, S.D.=.71) รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิภายในขอบเขตที่มี ($\bar{X}=4.30$, S.D.=.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มีสองข้อคือ ผู้บริหารค่านิ่งถึงความถูกต้องในการใช้อำนาจตามที่กฎหมายกำหนด ($\bar{X}=4.12$, S.D.=.79) และผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X}=4.12$, S.D.=.86)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 จำแนกตามรายชื่อ
ด้านอำนาจอ้างอิง (X_4)

n = 339

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจอ้างอิง (X_4)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีต่อครู	4.41	.75	มาก
2	ผู้บริหารแต่งกายสุภาพ เหมาะสมกับตำแหน่ง	4.54	.62	มาก
3	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ดี	4.05	.89	มาก
4	ผู้บริหารให้เกียรติ และเคารพความคิดเห็น ของผู้อื่น	4.11	.89	มาก
5	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของครู	4.19	.91	มาก
รวม		4.26	.50	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามุกดาหาร เขต 1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจอ้างอิง โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, S.D.=.50) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารแต่งกายสุภาพ
เหมาะสมกับตำแหน่ง ($\bar{X}=4.54$, S.D.=.62) รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีต่อครู ($\bar{X}=4.41$,
S.D.=.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ดี ($\bar{X}=4.05$, S.D.=.89)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุขานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อ
ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5)

n = 339

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง	4.36	.73	มาก
2	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำ โครงการใหม่ๆ	3.59	1.14	มาก
3	ผู้บริหารสามารถแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน ที่เป็นองค์ความรู้ในวิชาชีพให้แก่ครูได้	3.88	.93	มาก
4	ผู้บริหารให้คำแนะนำแนวทางการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.17	.88	มาก
5	ผู้บริหารให้คำแนะนำในการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้เป็นอย่างดี	4.19	.94	มาก
รวม		4.04	.65	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามุขานี เขต 1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจความ
เชี่ยวชาญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=.65) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหาร
แสดงออกถึงความรู้ความสามารถที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ($\bar{X}=4.36$, S.D.=.73)
รองลงมาคือ ผู้บริหารให้คำแนะนำในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.19$, S.D.=.94) และ
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำโครงการใหม่ๆ ($\bar{X}=3.59$, S.D.=1.14)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

n = 339

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (X_r)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1.	ด้านสภาพแวดล้อม	3.26	.56	ปานกลาง
2.	ด้านความสำเร็จของงาน	4.42	.41	มาก
3.	ด้านการยอมรับนับถือ	3.93	.38	มาก
4.	ด้านความรับผิดชอบ	4.33	.43	มาก
5.	ด้านลักษณะของงาน	4.06	.69	มาก
6.	ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน	4.35	.34	มาก
7.	ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	4.14	.79	มาก
8.	ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	4.23	.49	มาก
9.	ด้านสภาพการทำงาน	4.12	.66	มาก
10.	ด้านนโยบายการบริหาร	4.10	.53	มาก
	รวม	4.09	.35	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D.=.35) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.42$, S.D.=.41) รองลงมาคือ ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน ($\bar{X}=4.35$, S.D.=.34) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X}=3.26$, S.D.=.56)

การวิเคราะห์การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศึกษาปฐมวัย เขต 1 ในแต่ละรายด้านเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.9 – 4.18

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปฐมวัย เขต 1 จำแนกรายข้อ
ด้านสภาพแวดล้อม (X_c)

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพแวดล้อม (X_c)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	สถานศึกษาของท่านมีอาคารสถานที่อยู่ใน สภาพดีพร้อมใช้งาน	3.51	.94	มาก
2	สถานศึกษาของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการ จัดการเรียนการสอนที่มีสภาพดีทันสมัย และ มีจำนวนเพียงพอ	3.19	.93	ปานกลาง
3	สถานศึกษาของท่านมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน	3.08	.82	ปานกลาง
รวม		3.26	.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปฐมวัย เขต 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพแวดล้อม โดยภาพ
รวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$, S.D.=.56) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาของท่านมี
อาคารสถานที่อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน ($\bar{X}=3.51$, S.D.=.94) รองลงมาคือ สถานศึกษาของท่านมีวัสดุ
อุปกรณ์ สำหรับการจัดการเรียนการสอนที่มีสภาพดีทันสมัย ($\bar{X}=3.19$, S.D.=.93) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาของท่านมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.08$, S.D.=.82)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกรายข้อ
ด้านความสำเร็จของงาน (X_7)

n = 339

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน (X_7)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ในเวลาที่กำหนด	4.41	.59	มาก
2	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี	4.34	.74	มาก
3	ท่านมีความภาคภูมิใจจากผลสำเร็จของงาน	4.50	.52	มาก
รวม		4.42	.41	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.=.41) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความภาคภูมิใจจากผลสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.50$, S.D.=.52) รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด ($\bar{X}=4.41$, S.D.=.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.34$, S.D.=.74)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกรายข้อ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_8)

n = 339

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_8)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ท่านปฏิบัติตนในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.50	.51	มาก
2	ท่านมีความสามารถเป็นที่ประจักษ์จนได้รับการ ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและสังคม	3.63	.81	มาก
3	ท่านได้รับการยกย่องชมเชย ในการเป็นแบบอย่าง ที่ดีในการทำงาน	3.64	.63	มาก
รวม		3.93	.38	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, S.D.=.38) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านปฏิบัติตนในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.50$, S.D.=.51) รองลงมาคือ ท่านได้รับการยกย่องชมเชย ในการเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ($\bar{X}=3.64$, S.D.=.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีความสามารถเป็นที่ประจักษ์จนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และสังคม ($\bar{X}=3.63$, S.D.=.81)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกรายข้อ
ด้านความรับผิดชอบ (X_9)

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ (X_9)	ค่าสถิติ		การแปล
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.52	.50	มากที่สุด
2	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงได้	4.45	.52	มาก
3	ท่านยินดีที่จะรับผิดชอบงานพิเศษที่ผู้บริหาร มอบหมาย	4.02	.93	มาก
รวม		3.93	.38	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=.43) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=4.52$, S.D.=.50) รองลงมาคือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ ($\bar{X}=4.45$, S.D.=.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านยินดีที่จะรับผิดชอบงานพิเศษที่ผู้บริหารมอบหมาย ($\bar{X}=4.02$, S.D.=.93)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกรายข้อ
ด้านลักษณะของงาน (X_{10})

n = 339

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน (X_{10})	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ท่านมีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	4.12	.77	มาก
2	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้น	3.93	1.00	มาก
3	ท่านมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการดำเนินงาน ของสถานศึกษา	4.14	.77	มาก
รวม		4.06	.69	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.=.69) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.14$, S.D.=.77) รองลงมาคือ ท่านมีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.12$, S.D.=.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X}=3.93$, S.D.=1.00)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกรายข้อ
ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน (X_{11})

n = 339

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน (X_{11})	ค่าสถิติ		การแปล
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	เงินเดือน ค่าจ้างที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	4.50	.62	มาก
2	ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	4.38	.49	มาก
3	ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ ของทางราชการอย่างครบถ้วน	4.18	.76	มาก
รวม		4.35	.34	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=.34) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เงินเดือน ค่าจ้างที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ($\bar{X}=4.50$, S.D.=.62) รองลงมาคือ ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ($\bar{X}=4.38$, S.D.=.49) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ ของทางราชการอย่างครบถ้วน ($\bar{X}=4.18$, S.D.=.76)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกรายข้อ
ด้าน โอกาสและความก้าวหน้า (X_{12})

n = 339

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้าน โอกาสและความก้าวหน้า (X_{12})	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ท่านมีโอกาที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.99	.98	มาก
2	ท่านได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง	4.09	.97	มาก
3	ท่านมีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ทักษะในวิชาชีพ	4.33	.75	มาก
รวม		4.14	.79	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านโอกาสและความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D.=.79) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ทักษะในวิชาชีพ ($\bar{X}=4.33$, S.D.=.75) รองลงมาคือ ท่านได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X}=4.09$, S.D.=.97) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.99$, S.D.=.98)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกรายข้อ
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (X_{13})

n = 339

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (X_{13})	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.57	.50	มากที่สุด
2	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันทำงานด้วยความสามัคคี	4.11	.76	มาก
3	สถานศึกษาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.01	.97	มาก
รวม		4.23	.49	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D.=.49) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.57$, S.D.=.50) รองลงมาคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันทำงานด้วยความสามัคคี ($\bar{X}=4.11$, S.D.=.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{X}=4.01$, S.D.=.97)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 จำแนกรายข้อ
ด้านสภาพการทำงาน (X_{14})

n = 339

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพการทำงาน (X_{14})	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ท่านมีชั่วโมงสอนที่เหมาะสม	4.11	.99	มาก
2	ผู้บริหารมีการกระจายงานอย่างเป็นธรรม เหมาะสม	4.14	.83	มาก
3	ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่	4.13	.76	มาก
	รวม	4.12	.66	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D.=.66) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการกระจายงานอย่างเป็นธรรมเหมาะสม ($\bar{X}=4.14$, S.D.=.83) รองลงมาคือ ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=4.13$, S.D.=.76) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีชั่วโมงสอนที่เหมาะสม ($\bar{X}=4.11$, S.D.=.99)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกรายข้อ
ด้านนโยบายการบริหาร (X_{15})

n = 339

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านนโยบายการบริหาร (X_{15})	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	หลักหรือแนวปฏิบัติในการบริหารงาน	4.09	.71	มาก
2	นโยบายการบริหารสามารถปฏิบัติได้จริง ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และสถานการณ์	4.03	.77	มาก
3	ท่านได้รับความยุติธรรมตรงตามความสามารถ	4.17	.75	มาก
รวม		4.10	.53	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านนโยบายการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D.=.53) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับความยุติธรรมตรงตามความสามารถ ($\bar{X}=4.17$, S.D.=.75) รองลงมาคือ หลักหรือแนวปฏิบัติในการบริหารงานจัดการศึกษามีความชัดเจน ($\bar{X}=4.09$, S.D.=.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นโยบายการบริหารสามารถปฏิบัติได้จริงภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ ($\bar{X}=4.03$, S.D.=.77)

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา					การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})
	อำนาจการให้รางวัล (X_1)	อำนาจการบังคับบัญชา (X_2)	อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	อำนาจอ้างอิง (X_4)	อำนาจเชี่ยวชาญ (X_5)	
ด้านสภาพแวดล้อม (X_6)	.50**	.28**	.34**	.43**	.47**	.48**
ด้านความสำเร็จของงาน (X_7)	.14**	.13**	.17**	.08**	.10**	.15**
ด้านการยอมรับนับถือ (X_8)	.13**	.11**	.16**	.09**	.11**	.14**
ด้านความรับผิดชอบ (X_9)	.58**	.40**	.42**	.45**	.55**	.57**
ด้านลักษณะของงาน (X_{10})	.86**	.63**	.75**	.65**	.74**	.85**
ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน (X_{11})	.38**	.28**	.16**	.47**	.33**	.38**
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า (X_{12})	.79**	.48**	.44**	.79**	.80**	.79**
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล (X_{13})	.77**	.48**	.48**	.70**	.83**	.78**
ด้านสภาพการทำงาน (X_{14})	.80**	.57**	.58**	.66**	.76**	.80**
ด้านนโยบายการบริหาร (X_{15})	.47**	.25**	.44**	.38**	.45**	.47**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_{tot})	.89**	.60**	.64**	.77**	.84**	.88**
ระดับความสัมพันธ์	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูง	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .88$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ อำนาจการให้รางวัล (X_1) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_{tot}) ในระดับสูง ($r=.89$) รองลงมาคือ อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_{tot}) ในระดับสูง ($r=.84$) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ อำนาจการบังคับบัญชา (X_2) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_{tot}) ในระดับปานกลาง ($r=.60$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู รายด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับด้านลักษณะของงาน (X_{10}) ในระดับมาก ($r=.85$) รองลงมาคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับด้านสภาพการทำงาน (Y_9) ในระดับมาก ($r=.80$) และ คู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับด้านการยอมรับนับถือ (X_8) ในระดับต่ำ ($r=.14$)

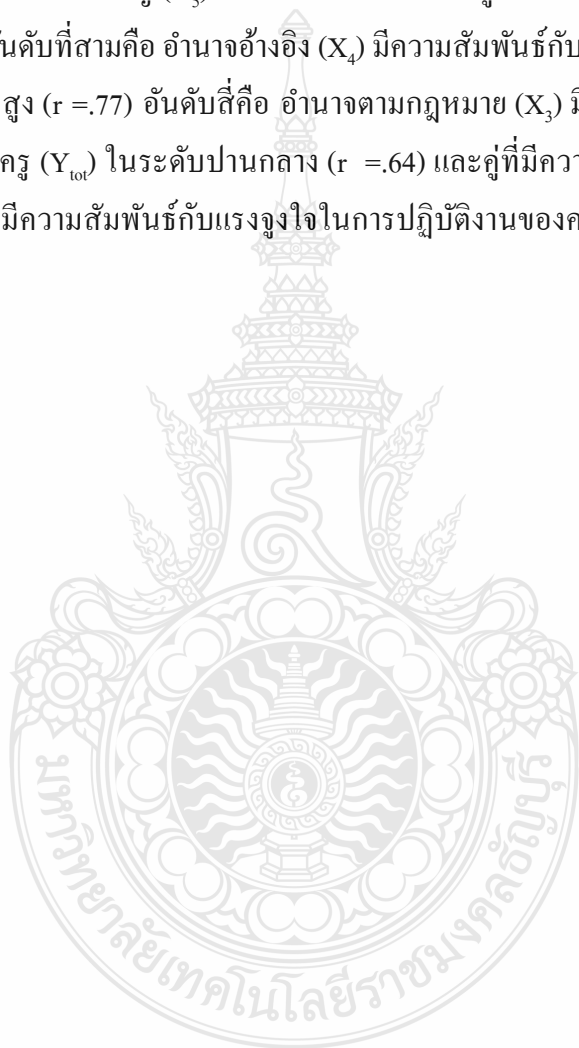
ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การใช้อำนาจการให้รางวัล (X_1) มีความสัมพันธ์กับด้านลักษณะของงาน (X_{10}) ($r=.86$) รองลงมาคือ การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) มีความสัมพันธ์กับด้านความสัมพันธ์กับบุคคล (X_{13}) ($r=.83$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ การใช้อำนาจการบังคับบัญชา (X_2) และการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) มีความสัมพันธ์กับด้านการยอมรับนับถือ (X_8) ($r=.11$ และ $r=.11$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาพรวมระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
อำนาจการให้รางวัล (X_1)	.89**	สูง
อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	.60**	ปานกลาง
อำนาจการบังคับบัญชา (X_2)	.64**	ปานกลาง
อำนาจอ้างอิง (X_4)	.77**	สูง
อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5)	.84**	สูง
การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	.88**	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ภาพรวมระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_{tot}) ในระดับสูง ($r = .88$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ อำนาจการให้รางวัล (X_1) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_{tot}) ในระดับสูง ($r = .89$) รองลงมาคือ อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_{tot}) ในระดับสูง ($r = .84$) อันดับที่สามคือ อำนาจอ้างอิง (X_4) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_{tot}) ในระดับสูง ($r = .77$) อันดับสี่คือ อำนาจตามกฎหมาย (X_3) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot}) ในระดับปานกลาง ($r = .64$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ อำนาจการบังคับบัญชา (X_2) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_{tot}) ในระดับปานกลาง ($r = .60$)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อสรุปผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 339 คน ซึ่งเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 ส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี มากที่สุด จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 มีประสบการณ์ปฏิบัติการสอน ไม่เกิน 2 ปี มากที่สุด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 และมีการศึกษา ระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9

5.1.2 ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยประเด็นที่มีระดับมากที่สุด คือ อำนาจอ้างอิง รองลงมา คือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจความเชี่ยวชาญ และน้อยที่สุด คือ อำนาจการบังคับบัญชา

5.1.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีระดับมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยมีค่าความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ อำนาจการให้รางวัล (X_1) ($r = .89$) รองลงมา คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_3) ($r = .84$) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ อำนาจการบังคับบัญชา (X_2) ($r = .60$)

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระราชบัญญัติการปฏิรูปการศึกษา พุทธศักราช 2542 ประเทศไทยมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษาครั้งใหญ่ เน้นให้มีการกระจายอำนาจลงไปสู่หน่วยงานต่างๆ รวมถึงสถานศึกษาด้วย โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการคิดตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดความคล่องตัวและสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ประกอบกับก่อนเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารต้องผ่านการสอบแข่งขัน การอบรมหลักสูตรการเป็นผู้บริหาร จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รู้จักใช้เทคนิควิธีการต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับ แคนเทอร์ (Kanter, 1979, pp.67-68) ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต้องใช้อำนาจเพราะต้องจัดการหรือบริหาร อำนาจเป็นสิ่งที่ การใช้อำนาจให้เป็นและเกิดประโยชน์เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552, น.119) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจถึงหลักการบริหารที่ดี เช่นเดียวกับ ยูพา จันทะบุตร (2553, น.70-72) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร

โรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน เป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนต้องการที่จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ ชื่นชม ศรัทธา เกิดความประทับใจ เลื่อมใส จึงมีการวางตัวอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามสถานการณ์ทั้งการแต่งกาย การพูดคุย การมีบุคลิกที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับ ประสาน สุขสุคนธ์ (2553, น.64) ที่ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และสิ่งแวดล้อม ความเจริญก้าวหน้าเทคโนโลยี การใช้อำนาจของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนในการพัฒนาโรงเรียน เช่นเดียวกับ กษิภณ ชินวงศ์ (2550, น.125) เพื่อให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องรู้จักนำอำนาจที่มีอยู่มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อำนาจที่มีระดับการใช้สูงที่สุดคือ อำนาจอ้างอิง รองลงมาคือ อำนาจตามกฎหมาย อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในสถานศึกษาเห็นว่า ผู้บริหารมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจนมีบุคลิกภาพที่ดี การแต่งกายเหมาะสม ท่าทางสง่างาม กิริยาวาจาดี เกิดความน่าเคารพ เลื่อมใสและศรัทธาต่อผู้พบเห็น ยิ่งถ้าผู้บริหารใช้อำนาจตามขอบเขตที่มี และถูกต้องตามกฎหมาย จนทำให้เกิดการยอมรับ และยินยอมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งโดยปราศจากข้อสงสัย สอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรนช์ และ ราเวน (French & Raven, 1968) ที่กล่าวว่า มนุษย์ต้องการทำสิ่งที่ดีให้กับบุคคลที่ตนชื่นชอบเป็นพิเศษ รวมถึงยินยอมที่จะปฏิบัติตามคำร้องขอของผู้นั้นอย่างเต็มใจ ทั้งนี้ผู้ที่มีอำนาจต้องใช้อำนาจมีความชอบธรรม ภายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย และสามารถเป็นที่พึ่งพาในการทำงานของลูกน้องได้เป็นอย่างดี (Yukl, 1998) ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552); ยูพา จันทะบุตร (2553) และ สุนทรวิวรรณไพเราะ (2550) ที่พบว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจอำนาจอิง อยู่ในระดับมาก

5.2.2 จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติมาก ยกเว้น ด้านสภาพแวดล้อม มีระดับการปฏิบัติปานกลาง แสดงให้เห็นว่าครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น สถานที่ทำงาน ห้องทำงาน มีความเหมาะสมสะดวกสบายน่าอยู่ อุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและสะดวกในการใช้ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศิลป์ ศรีเรืองไธ (2554) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปทุมธานี เขต 2 พบว่าปัจจัยจูงใจมีการปฏิบัติอยู่มาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการ

ทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านที่มีระดับปฏิบัติปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับ ชาญนุช ปิ่นทองคำ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านแรงจูงใจ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงานและความสำเร็จของงาน แรงจูงใจด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรียงลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการเงิน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน เป็นผลมาจากการที่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันในการให้ออกาสในการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง ทำให้คนมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกด้านดี เป็นสิ่งจูงใจภายใน ความรู้สึกนึกคิดของคน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าของตนเองและอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ พรศิลป์ ศรีเรืองโร (2554) และ ชาญนุช ปิ่นทองคำ (2555) ที่พบว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจอำนาจอิง อยู่ในระดับมาก

5.2.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการบริหารงานผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้อำนาจต่างๆ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับงานและบุคลากรได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่มีความตื่นตัวในการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สร้างความเข้มแข็งให้องค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทัศนคติและแสวงหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหาร ให้เกิดประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้อำนาจด้านต่างๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน เพื่อเป็นแรงกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดบรรยากาศและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยที่นำสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงาน โดยตรงนั้น คือ ความต้องการที่จะ 'ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน คือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ส่วนปัจจัยเกื้อหนุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีหน้าที่ป้องกันหรือกำจัดไม่ให้เกิดความท้อถอยไม่ยอมทำงานนั้น ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ เวอร์เทอร์ และ เดวิส (Werther & Davis, 1998) ที่กล่าวว่า การบริหารงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องใช้แรงจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยวิธีการต่างๆ ดังกล่าวมาแล้ว ผู้บริหารองค์กรสามารถเลือกใช้แรงจูงใจได้ตามสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ กนวรรณ อ่อนศรี (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นเพราะว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นผู้กำหนด จึงทำให้ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจที่ตนเองมีอยู่ในการบริหารงานอย่างเต็มความสามารถ เช่นเดียวกัน ชานน ตรงดี (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีใบประกอบวิชาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพขึ้นอยู่กับผลงานและการพัฒนาตนเอง จึงทำให้ผู้บริหารยุคใหม่ที่ได้รับการอบรมพัฒนา เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงทัศนคติ แนวคิด ส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งเสริมกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และยังสอดคล้องกับ ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 - 7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง และมีมุมมองต่อครูว่าเป็นเพื่อนร่วมงาน มิใช่ผู้ใต้บังคับบัญชา จึงส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจไปในทางบวก ทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาในการทำงานด้วยความเต็มใจ

เมื่อพิจารณารายด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ อำนาจการให้รางวัล รองลงมาคือ อำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ อำนาจการบังคับบัญชา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานสูง เมื่อผู้บริหารมีการให้รางวัลเพื่อเป็นการตอบแทน เช่น ค่ายยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเมื่อทำงานสำเร็จมักจะได้รับรางวัลเสมอ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีความเชี่ยวชาญ และสามารถแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายได้ สอดคล้องกับ เฟรนช์ และ ราเวน (French & Raven, 1968) ที่กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัลเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่า ผู้บริหารสามารถจะให้รางวัลแก่เขาได้ รางวัลนี้อาจเป็นเงิน สิ่งของ หรือคำชมเชยก็ได้ ประสิทธิภาพของรางวัลขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคลด้วย ดังนั้น ผู้บริหารต้องพิจารณาใช้รางวัลให้สอดคล้องกับกับความต้องการของแต่ละบุคคลด้วย และอำนาจความเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นอำนาจที่แสดงถึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำโครงการใหม่ๆ แสดงความรอบรู้ทางวิชาการและความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ ให้คำแนะนำแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการทำวิจัยในชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ ยุพา จันทะบุตร (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอน เช่นเดียวกับ ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 - 7 พบว่า การใช้อำนาจการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในระดับมากที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1.1 จากการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการใช้รางวัลการให้รางวัลที่มีความสัมพันธ์กับการจงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงที่สุด แต่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับรองสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการให้รางวัลอย่างยุติธรรมโปร่งใส และสม่ำเสมอ สำหรับผู้ที่มีผลงานเป็นประจักษ์ โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าสำหรับผู้บริหาร และจะทำให้

ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใส ศรัทธาในตัวผู้นำ ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติตามคำสั่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.1.2 จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรให้ความสนใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งอาคารสถานที่ ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติ เพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.1.3 จากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ อำนาจการบังคับบัญชา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู นั่นหมายความว่า การใช้อำนาจการบังคับบัญชา เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจริงๆ จะได้รับโทษ ถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่งการปฏิบัติตามนั้นเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากนัก

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ อ่อนศรี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- กษิภณ ชินวงศ์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กัญญาณัฐ นาคะตะ. (2551). การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนปิ่นสรวงแยลล์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- เกรียงศักดิ์ เพ็ชรวงศ์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: วี. พรีเมี่ยม.
- เจริญชัย บรรณธรรมย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- ชญัญญา นุช ปิ่นทองคำ. (2555). ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2551). ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชานน ตรงดี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- ชูชาติ โชติเสนา. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐพล สมศรี. (2552). การศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสายสนับสนุนกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ณัทธรา กริหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ธรร สุนทรายุทธ. (2556). ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม: หลักการทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติการทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นริศรา สิทธิชัย. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี. (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- นวลจันทร์ บุญประสิทธิ์. (2552). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นุชลี อุปภัย. (2551). จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: แม่ทัพพอยท์.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- บงกชธร เพิกนิล. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษบา รัตนมงคล. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ประสาน สุขสุคนธ์. (2553). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- พรศิลป์ ศรีเรืองไร. (2554). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พนิดา จิระสถิตถาวร. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสตรีวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พญา แก้วคู่ และคณะ. (2551). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- พัชรี เหลืองอุดม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พิทักษ์ อุดมชัย. (2552). หน้าที่ทางการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ภัคทิภา ศรีสว่าง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ภัทรพร เนียมแดง. (2552). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- การดี อนันต์นาวี. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดูลักษณ์.
- ยุพา จันทะบุตร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- รัชฎา พันจิน. (2555). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- รุ่งอรุณ รังรองรัตน์. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (วิทยานิพนธ์ดุสิตวิทยุบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถการ.
- ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- ศิริพงษ์ เชื้อดี. (2552). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- สนคกร ภักดีวุฒิ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ).
- สมคิด บางโม. (2551). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมุท ร ชำนาญ. (2550). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. เอกสารประกอบการสอน. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. กลุ่มนโยบายและแผน. (2559). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2560. ปทุมธานี: [ม.ป.พ.].
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2554). จิตวิทยาการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุดารัตน์ วสุพลวิรุฬห์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและพนักงานราชการในศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง).

บรรณานุกรม (ต่อ)

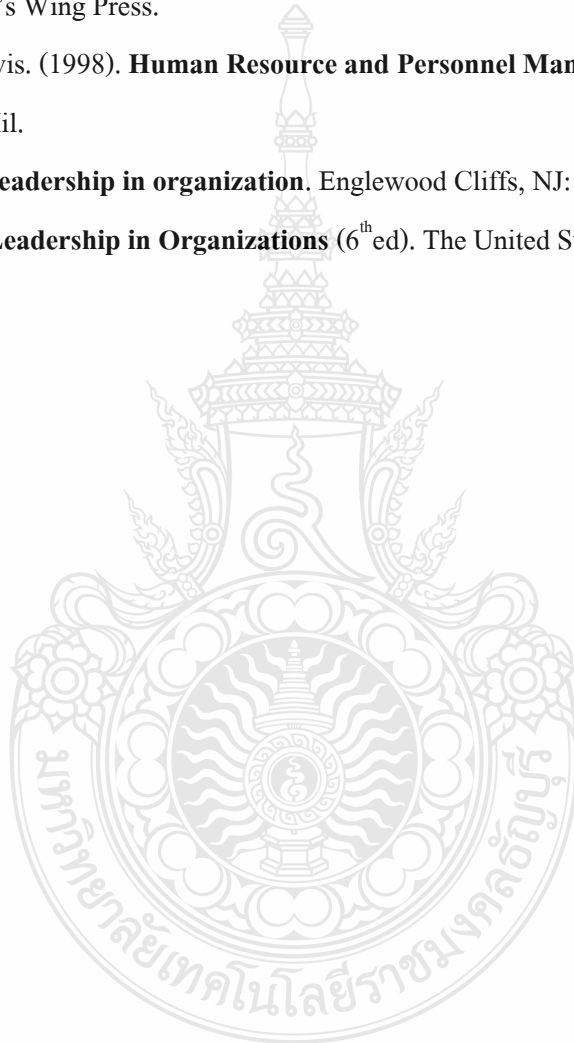
- สุนทรี่ วรรณไพเราะ. (2550). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
บูรพา).
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2550). จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อวยชัย จาตุรพันธ์. (2554). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อุทัย ยอดคงดี. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอน
ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).
- Alderfer. (1972). **Existence, relatednce, and growth: human needs in Organizational settings.**
New York: Free Press.
- Barnard, Chester I. (1970). **The Function of Executive.** Cambridge, MA: Harvard University.
- Chung, K., H., & Megginson, L., C. (1981). **Organizational behavior developing managerial
skills.** New York: Harper & Row.
- Cronbach, L., J. (1970). **Essentials of Psychological Test** (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Etzioni, Amitai. (1975). **Comparative analysis of complex organizations.** revised ed. Glencoe,
Illinois: The Free Press.
- Follet, P., M. (1924). **Creative Experience.** London: Longman and Green.
- French J. and Raven, B., H. (1968). **The base of social power.** In Darwin C. and Alvin A.
(Eds.) Group dynamics : Research and Theory. (pp.259-270). New York: Harper
and Row.
- Hersey, P., & Blanchard, K., H. (1993). **Management of Organizational Behavior** (6th ed).
New Jersey: Prentice-Hall.
- Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work.** New York: John Willey & Sons.

บรรณานุกรม (ต่อ)

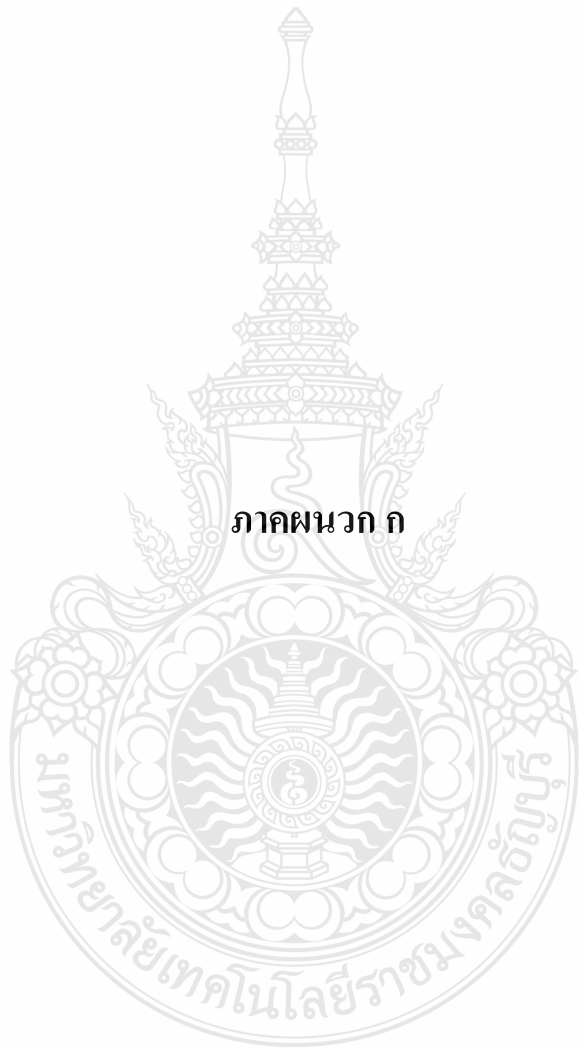
- Hoy, W., K. & Miskel, C., G. (2001). **Educational Administration Theory, Research, and Practice** (7th ed). The United State: McGraw-Hill.
- Kenter, R., M. (1979). Power failure management circuits. **Harvard business review**, 3(4), 67-68.
- Lindner, J., R. (1998). “**Understanding Employee Motivation.**” **Journal of Extension**. Available From www.joe.org.
- Luthans, F. (1998). **Organizational Behavior** (8th ed). New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. (1970). **Motivation and Personality** (2nd ed.). New York: Harpers and Row.
- Mulder, M., Rendel, D., Leedert, K., & Japp, V. (1986). Power, situation and leaders, effectiveness: An organizational field study. **Journal of Applied Psychology**, 71(4), 566-570.
- McClelland, D., C. (1961). **Power: The inner experience**. New York: Irvington.
- Mitchell, T., R., Hopper, H., Daniels, D., Falvy, J.G., & Ferris, G., R. (1998). Power, accountability, and inappropriate actions. **Applied Psychology. An International Review**, 47.
- Raven, B., H., & Kruglanski, W. (1975). **Conflict and power**. In The structure of conflict. New York: Academic Press.
- Ray, D., S. (1987). **A study of motivation factors of elementary school teacher in metropolitan public school system**. Dissertation Abstracts International, 48 (1), p. 24-A.
- Robbins, S., P. & Judge, T., A. (2009). **Organization behavior** (13th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice – Hall.
- Robbins, S., P. (1996). **Prentice Hall Organization Behavior : Concept, Controversies and Applications** (7th ed.). Englewood Cliffs; NJ : Prentice Hall.
- Simon, Herbert, A. (1976). **Administrative Behavior** (3rd ed). New York: The Free Press.
- Sergiovanni, T., J. (1973). **Factors Which Effect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher, In Explanation in Educational Administration**. (p.191-207). ST.Louis University of Queensland Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Stefanski, C., F. (1978). “**The Herzberg Job Satisfaction Theory as it Applies to Selected High School Principals in Pennsylvania**” Dissertation Abstracts International.
- Weber, M. (1947). **The theory of social and economic organization**. New York: The Free Press and Falcon’s Wing Press.
- Werther.W., B. & Davis. (1998). **Human Resource and Personnel Management**. New York: McGraw-Hil.
- Yukl, G., A.(1998). **Leadership in organization**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Yukl, R., D. (2006). **Leadership in Organizations** (6th ed). The United States: Pearson Prentice Hall.



ภาคผนวก ก





ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตร์
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตร์
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร.ลินัฐภา กุญชรินทร์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการแนะแนวและจิตวิทยา
การศึกษา ภาควิชาการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. อาจารย์สุกัญญา บุญศรี อาจารย์ประจำสาขาการวิจัยและประเมินผล
การศึกษา ภาควิชาการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. ดร.ลัดดา อิ่มอกใจ ผู้อำนวยการ โรงเรียนสังข์อ่าววิทยา



ที่ ศธ 0578.02 / ๐๐๖1

คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี
12110

๒๑ มกราคม 2561

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สัปดาห์ อิมอกใจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามฯ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นายณัฐนันท์ วิริยานันท์ ตรีศึกษานิเทศก์ 115970208005-5 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ ธีระจงรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะกรรมการอำนวยการจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายณัฐนันท์ วิริยานันท์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จัดขอเฉพาะคุณเอง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 549 3211
โทรสาร 02 577 3211



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 02 549 3211

ที่ ศธ 0578.02 / 0187

วันที่ 29 มกราคม 2561

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม

เนื่องด้วย นายณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ รหัสนักศึกษา 115970208005-5 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับกรจริงจังในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ ค่ะ เอกสารแนบ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร: 02 549 3211

ที่ ศษ 0578.02 / ๐๑๘๑.๑

วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอยื่นเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง

เนื่องด้วย นายณัฐนันท์ วิริยาสนาโชติ รหัสนักศึกษา 115970208005-5 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการมุ่งใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอยื่นเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายณัฐนันท์ วิริยาสนาโชติ ดังเอกสารแนบ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ในนามศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์พร บุญส่ง

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 02 549 3211

ที่ ศธ 0578.02 / 0189-2

วันที่ 27 มกราคม 2561

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สินธุ์ฎา กุญชรินทร์

เนื่องด้วย นายณัฐนันท์ วิริยานุกโชติ รหัสนักศึกษา 115970208005-5 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการมุ่งใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ วัชรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายณัฐนันท์ วิริยานุกโชติ ดังเอกสารแนบ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณะศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 02 549 3211

ที่ ศธ 0578.02 / ๐1๘๙.๕

วันที่ ๒๗ มกราคม 2561

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์สุกัญญา บุญศรี

เนื่องด้วย นายณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ รหัสนักศึกษา 115970208005-5 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการมุ่งใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ ดังเอกสารแนบ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัตรา บุญส่ง

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ภาคผนวก ข
เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. แบบสอบถามนี้มีความประสงค์วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของ
ผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ตอน
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
4. การตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความจริงและตาม
ความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะเก็บ
รักษาข้อมูลเป็นความลับ และใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาและการพัฒนาการจัดการศึกษาของ
ประเทศชาติเท่านั้น

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นายฉัฐนันท์ วิริยธนาโชติ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

สำหรับผู้วิจัย

ชาย

หญิง

2. อายุ (6 เดือนขึ้นไป นับเป็น 1 ปี)

20 – 25 ปี

26 – 30 ปี

31 – 35 ปี

36 – 40 ปี

41 – 45 ปี

46 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ปฏิบัติงานสอน (6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี)

ไม่เกิน 2 ปี

3 – 10 ปี

11 – 15 ปี

16 – 20 ปี

21 – 25 ปี

26 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าผู้บริหารโรงเรียนของท่าน มีพฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะต่อไปนี้แล้ว
ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งแต่ละช่องมี
ความหมายดังต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|-----------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านอำนาจการให้รางวัล					
1.	ผู้บริหารมีการเสริมแรงให้ครูเกิดความกระตือรือร้นใน การทำงาน					
2.	ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญ					
3.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีตำแหน่งที่สูงขึ้น					
4.	ผู้บริหารให้ผลตอบแทนสำหรับความดีความชอบตาม โอกาส					
5.	ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็น ธรรม					
	ด้านอำนาจการบังคับบัญชา					
6.	ผู้บริหารมีการแจ้ง ระเบียบ ข้อบังคับ โทษจากการฝ่าฝืน ของสถานศึกษาให้ครูทราบ					
7.	ผู้บริหารมีการสืบสวนหาข้อเท็จจริงและสาเหตุของ ความผิดก่อนลงโทษ					
8.	ผู้บริหารใช้วิธีการว่ากล่าวตักเตือนครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
9.	ผู้บริหารลงโทษครู โดยการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร					
10.	ผู้บริหารมีการลงโทษครูที่กระทำผิดอย่างเหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
	ด้านอำนาจตามกฎหมาย					
11.	ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิภายในขอบเขตที่มี					
12.	ผู้บริหารคำนึงถึงความถูกต้องในการใช้อำนาจตามที่กฎหมายกำหนด					
13.	ผู้บริหารออกคำสั่งมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร					
14.	ผู้บริหารมอบหมายงานเป็นขั้นตอนตามสายงาน					
15.	ผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงานของครู					
	ด้านอำนาจอ้างอิง					
16.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีต่อครู					
17.	ผู้บริหารแต่งกายสุภาพ เหมาะสมกับตำแหน่ง					
18.	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ดี					
19.	ผู้บริหารให้เกียรติ และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น					
20.	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของครู					
	ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ					
21.	ผู้บริหารแสดงออกถึงความรู้ความสามารถที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง					
22.	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำโครงการใหม่ๆ					
23.	ผู้บริหารสามารถแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นองค์ความรู้ในวิชาชีพให้แก่ครูได้					
24.	ผู้บริหารให้คำแนะนำแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
25.	ผู้บริหารให้คำแนะนำในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามทีละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งแต่ละช่องมีความหมาย

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านสภาพแวดล้อม					
26.	สถานศึกษาของท่านมีอาคารสถานที่อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน					
27.	สถานศึกษาของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการจัดการเรียนการสอนที่มีสภาพดีทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอ					
28.	สถานศึกษาของท่านมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
	ด้านความสำเร็จของงาน					
29.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด					
30.	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
31.	ท่านมีความภาคภูมิใจจากผลสำเร็จของงาน					
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
32.	ท่านปฏิบัติตนในการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
33.	ท่านมีความสามารถเป็นที่ประจักษ์จนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและสังคม					
34.	ท่านได้รับการยกย่องชมเชย ในการเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านความรับผิดชอบ					
35.	ท่านรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
36.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้					
37.	ท่านยินดีที่จะรับผิดชอบงานพิเศษ ที่ผู้บริหารมอบ					
	ด้านลักษณะของงาน					
38.	ท่านมีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน					
39.	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
40.	ท่านมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการดำเนินงานของสถานศึกษา					
	ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน					
41.	เงินเดือน ค่าจ้างที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
42.	ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม					
43.	ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ ของทางราชการอย่างครบถ้วน					
	ด้านโอกาสและความก้าวหน้า					
44.	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
45.	ท่านได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง					
46.	ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทักษะในวิชาชีพ					
	ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
47.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
48.	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันทำงานด้วยความสามัคคี					
49.	สถานศึกษาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
	ด้านสภาพการทำงาน					
50.	ท่านมีชั่วโมงสอนที่เหมาะสม					
51.	ผู้บริหารมีการกระจายงานอย่างเป็นธรรมเหมาะสม					
52.	ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านนโยบายการบริหาร					
53.	หลักหรือแนวปฏิบัติในการบริหารงานจัดการศึกษามีความชัดเจน					
54.	นโยบายการบริหารสามารถปฏิบัติได้จริงภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสถานการณ์					
55.	ท่านได้รับความยุติธรรมตรงตามความสามารถ					



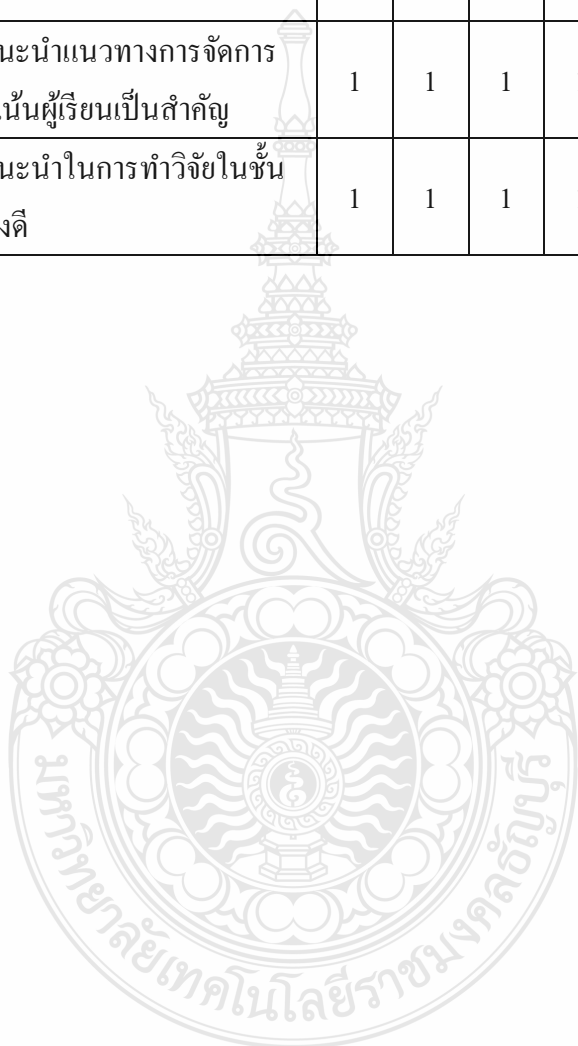
การหาค่า IOC ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	ด้านอำนาจการให้รางวัล							
1.	ผู้บริหารมีการเสริมแรงให้ครูเกิดความรู้สึกดีหรือร้อนในการทำงาน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารให้ผลตอบแทนสำหรับความดีความชอบตาม โอกาส	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
	ด้านอำนาจการบังคับบัญชา							
6.	ผู้บริหารมีการแจ้ง ระเบียบ ข้อบังคับ โทษจากการฝ่าฝืน ของสถานศึกษาให้ครูทราบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารมีการสืบสวนหาข้อเท็จจริงและสาเหตุของความผิดก่อนลงโทษ	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารใช้วิธีการว่ากล่าวตักเตือนครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารลงโทษครู โดยการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
10.	ผู้บริหารมีการลงโทษครูที่กระทำผิดอย่าง เหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	ด้านอำนาจตามกฎหมาย							
11.	ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิภายในขอบเขต ที่มี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารคำนึงถึงความถูกต้องในการใช้ อำนาจตามที่กฎหมายกำหนด	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารออกคำสั่งมอบหมายงานเป็น ลายลักษณ์อักษร	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารมอบหมายงานเป็นขั้นตอนตาม สายงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงานของครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	ด้านอำนาจอ้างอิง							
16.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีต่อครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารแต่งกายสุภาพ เหมาะสมกับ ตำแหน่ง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ดี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารให้เกียรติ และเคารพความคิดเห็น ของผู้อื่น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของครู	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
	ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ							
21.	ผู้บริหารแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำ โครงการใหม่ๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
23.	ผู้บริหารสามารถแนะนำแนวทางการ ปฏิบัติงานที่เป็นองค์ความรู้ในวิชาชีพ ให้แก่ครูได้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารให้คำแนะนำแนวทางการจัดการ เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารให้คำแนะนำในการทำวิจัยในชั้น เรียนได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้



การหาค่า IOC ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	ด้านสภาพแวดล้อม							
1.	สถานศึกษาของท่านมีอาคารสถานที่อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.	สถานศึกษาของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการจัดการเรียนการสอนที่มีสภาพดีทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.	สถานศึกษาของท่านมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	ด้านความสำเร็จ							
4.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5.	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6.	ท่านมีความภาคภูมิใจจากผลสำเร็จของงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ							
7.	ท่านปฏิบัติตนในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8.	ท่านมีความสามารถเป็นที่ประจักษ์จนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานและสังคม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
9.	ท่านได้รับการยกย่องชมเชย ในการเป็น แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	ด้านความรับผิดชอบ							
10.	ท่านรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
11.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงได้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12.	ท่านยินดีที่จะรับผิดชอบงานพิเศษ ที่ ผู้บริหรมอบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	ด้านลักษณะของงาน							
13.	ท่านมีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
14.	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานและแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
15.	ท่านมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการ ดำเนินงานของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน							
16.	เงินเดือน ค่าจ้างที่ท่านได้รับเพียงพอ ต่อการดำรงชีวิต	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
17.	ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
18.	ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ ของทางราชการ อย่างครบถ้วน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	ด้านโอกาสและความก้าวหน้า							
19.	ท่านมีโอกาที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
20.	ท่านได้รับความยุติธรรมในการเลื่อน ตำแหน่ง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
21.	ท่านมีโอกาสมุ่งเพิ่มพูนความรู้ทักษะในวิชาชีพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น							
22.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
23.	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันทำงานด้วยความสามัคคี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
24.	สถานศึกษาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	ด้านสภาพการทำงาน							
25.	ท่านมีชั่วโมงสอนที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารมีการกระจายงานอย่างเป็นธรรมเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
27.	ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
28.	หลักหรือแนวปฏิบัติในการบริหารงานจัดการศึกษามีความชัดเจน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
29.	นโยบายการบริหารสามารถปฏิบัติได้จริงภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสถานการณ์	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
30.	ท่านได้รับความยุติธรรมตรงตามความสามารถ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่น

ตอนที่ 2

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	25

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

ตอนที่ 3

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	30

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

ทั้งฉบับ

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.981	55

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นายฉัตรนันท์ วิริยธนาโชติ
วัน เดือน ปีเกิด	9 ธันวาคม 2534
ที่อยู่	512/667 หมู่ 2 หมู่บ้านรัตนโกสินทร์ 200 ปี ตำบลประชาธิปไตย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12130
การศึกษา	ปริญญาตรี สาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	ครูผู้ช่วย โรงเรียนสังข์อ่ำวิทยา ตำบลคลองสอง อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ครู ค.ศ.1 โรงเรียนสังข์อ่ำวิทยา ตำบลคลองสอง อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
โทรศัพท์	091-776-9521
อีเมล	Wiryathanachot@gmail.com

