

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

*Orientation of School Administrators' Power Affecting to Job
Motivation of Teachers in Secondary School Samutprakan Province
under the Office of Secondary Educational Service Area Office 6*

สุพิชชา มากะเต*

phitcha370@gmail.com

ชัยพจน์ รังงาม**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา และศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 337 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .25 - .85 และมีค่าความเชื่อมั่น .97 และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .28 - .76 และมีค่าความเชื่อมั่น .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (stepwise multiple regression) ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจบังคับ

* นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

** อาจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มี 5 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล (X1) อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล (X6) อำนาจตามกฎหมาย (X3) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X5) และอำนาจบังคับ (X2) โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมได้ร้อยละ 59.60 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.098 + .260(X1) + .115(X6) + .123(X3) + .150(X5) + .114(X2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .346ZX1 + .122ZX6 + .134ZX3 + .198ZX5 + .111ZX2$$

คำสำคัญ : การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

Abstract

The purpose of this research was to study the orientation of school administrators' power affecting job motivation of teachers in secondary school, Samutprakan province under the office of secondary educational service area office 6. The participants were 337 teachers in secondary school, Samutprakan province under the office of secondary educational service area office 6. The data were collected by 5 point rating scale questionnaire divided in two parts as follows; part 1 was the questionnaire about the orientation of school administrators' power. The item discrimination was between .25-.85 and the reliability was .97. and part 2 was the questionnaire about job motivation of teachers. The item discrimination was between .28-.76 and the reliability was .94. The data were analyzed by frequency distributions, percentage, mean, standard deviation and Stepwise multiple regression.

The finding revealed as follows:

1. The orientation of school administrators' power in secondary school, Samutprakan province under the office of secondary educational service area office 6 were generally and individually at high level. The mean was descending from high to low as the follows: expert power, information power, connection power, referent power, legitimate power, reward power, coercive power.

2. The job motivation of teachers in secondary schools in Samutprakan province under the office of secondary educational service area office 6. in all aspects were rated high level descending from high to low as follows: relation needs, growth needs, existence needs.

3. The orientation of school administrators' power affecting to job motivation of teachers in secondary school, Samutprakan province under the office of secondary educational service area office 6 has 5 aspects as follows: reward power (X1), information power (X6), legitimate power (X3), expert power (X5), coercive power (X2) which can be forecasted job motivation of teachers at 59.60 regression equations of the regression equations of the raw score and the regression equations of points in the form of standard score. As follow:

The regression equations of the raw score

$$\hat{Y} = 1.098 + .260(X1) + .115(X6) + .123(X3) + .150(X5) + .114(X2)$$

The regression equations of points in the form of standard score

$$Z = .346ZX1 + .122ZX6 + .134ZX3 + .198ZX5 + .111ZX2$$

Keywords : Orientation of School Administrators' Power, Job Motivation of Teachers, Secondary Educational Service Area Office 6

บทนำ

คุณภาพการศึกษาและสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวจักรและกลไกที่สำคัญในการสร้างสรรค์ให้เกิดคุณภาพ ในการบริหารการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อดำเนินการให้บรรลุภารกิจตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เทคนิค ตลอดจนต้องมีอำนาจเป็นเครื่องมือในการบังคับบัญชาหรือสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย อำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารในการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังที่แคนเทอร์ (Kanter, 1979, pp.67-68) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต้องใช้ อำนาจเพราะต้องจัดการหรือบริหาร อำนาจเป็นสิ่งที่ดี การใช้อำนาจให้เป็นและเกิดประโยชน์เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ จากเป้าหมายหลักของสถานศึกษาคือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งผู้บริหารต้องดูแลเอาใจใส่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเกิดความสูญเปล่าได้ เพราะครูเป็นบุคคลที่นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ แรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (Vroom, 1964, p.10) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่าง ๆ ได้

หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน และขวัญจิรา ทองน้ำ (2547, หน้า 15) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตามต้องการก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญต่อการทำงานที่จะส่งผลไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน จึงกล่าวได้ว่า การจูงใจครูให้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุดจึงน่าจะเป็นภารกิจของผู้บริหารที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

จากการที่สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ได้ประสบปัญหาเรื่องการขาดแคลนครูผู้สอนที่มีความสามารถในการสอนบางกลุ่มสาระที่สำคัญ เช่น ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาไทย เมื่อได้ครูผู้สอนที่สอนไม่ตรงวุฒิ ครูผู้สอนจึงขาดความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือบางครั้งครูผู้สอนไปช่วยราชการที่อื่น ครูที่ทำหน้าที่แทนอาจจะไม่ได้สอน ทำให้เกิดปัญหาตามมา คือภาระงานการสอนไม่ทันตามกำหนดเวลา เมื่อผู้บริหารเร่งรัดให้ส่งงาน ทำให้ครูไม่พอใจในการใช้อำนาจของผู้บริหาร นอกจากนี้ปัญหาการส่งเสริมให้มีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความรู้ความสามารถ มีโอกาสพัฒนามีความก้าวหน้าตามความสามารถเฉพาะตัว โดยไม่ต้องประจบหรือเล่นพรรคเล่นพวก และปัญหาขาดระบบการบริหารจัดการและการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยให้ครูพัฒนาตนเองได้เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาการขาดแคลนเทคโนโลยีและการสื่อสารการเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อช่วยการสอน ทำให้กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเกิดข้อบกพร่องที่จำเป็นต้องหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6, 2558)

ดังนั้นการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จะได้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนและนำไปเป็นแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้พัฒนาการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6
3. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6

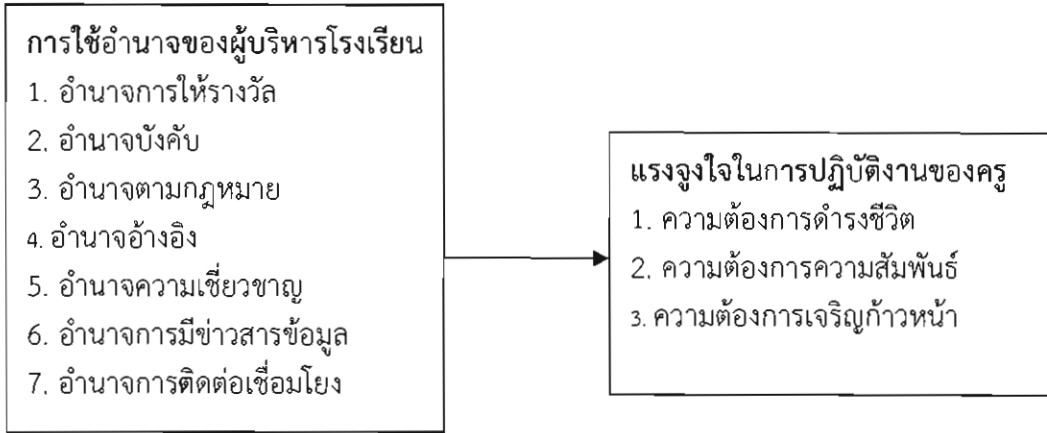
สมมติฐานของการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยอาศัยแนวคิดของเฟรนช์และราเวน (French & Raven, 1968, p.256) ที่เสนอไว้ 5 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ ราเวนและกรุกลานสกี (Raven & Kruglanski, 1975, p.177) ได้เพิ่มอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล ซึ่งต่อมาเฮร์เซย์และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, p.235) เสนออำนาจติดต่อเชื่อมโยง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน อาศัยทฤษฎีการจูงใจ ERG (Existence Relatedness Growth Theory) ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp. 507-532) 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการเจริญก้าวหน้า

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยข้อมูลสิ้นปีการศึกษา 2557 มีครูทั้งหมด 2,128 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จำนวน 337 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่าง ตามสูตรของยามานะ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปริดา บริสุทธิ, 2553, หน้า 21) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% แล้วใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) จากนั้นกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละช่วงชั้นต่อจำนวนประชากรทั้งหมด (proportional stratified random sampling) ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็กมีประชากร 46 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 7 คน โรงเรียนขนาดกลางมีประชากร 351 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 56 คน โรงเรียนขนาดใหญ่มีประชากร 348 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 55 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีประชากร 1,383 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 219 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามโครงสร้างและนิยามที่กำหนดไว้ และได้ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .80 - 1.00 แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนโดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ใน 7 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล และอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง มีจำนวน 56 ข้อโดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .25 - .85 และมีค่าความเชื่อมั่น .97 และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีจำนวน 24 ข้อโดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .28 - .76 และมีค่าความเชื่อมั่น

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

- 0.80 - 1.00
- 0.60 - 0.79
- 0.40 - 0.59
- 0.20 - 0.39
- 0.00 - 0.19

วิธีรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ในการแจกแบบสอบถาม จากนั้นแจกแบบสอบถามและกำหนดวันรับด้วยตนเองจำนวน 337 ฉบับ ให้ครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม แล้วเก็บแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองและได้รับคืนจำนวน

ทั้งฉบับ .94 โดยแบบสอบถามตอนที่ 1 และ ตอนที่ 2 แต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวทางของ Likert ซึ่งมีเกณฑ์การแปลคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

- 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการใช้อำนาจ/มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจ/มีแรงจูงใจระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจ/มีแรงจูงใจระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจ/มีแรงจูงใจระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจ/มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ (พิชญพองศรี, 2552, หน้า 159 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2557, หน้า 180)

ระดับของความสัมพันธ์

- มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
- มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง
- มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- มีความสัมพันธ์กันน้อย
- มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

337 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้ในการอธิบายและวิเคราะห์

ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6

2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (inferential statistic) เป็นการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สถิติที่ใช้ คือการวิเคราะห์การถดถอย

พหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) เพื่อเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ผู้วิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน	n = 337		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. อำนาจการให้รางวัล	3.92	0.78	มาก	6
2. อำนาจบังคับ	3.87	0.57	มาก	7
3. อำนาจตามกฎหมาย	3.93	0.64	มาก	5
4. อำนาจอ้างอิง	3.95	0.85	มาก	4
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ	3.97	0.77	มาก	1
6. อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล	3.95	0.62	มาก	2
7. อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง	3.95	0.67	มาก	3
รวม	3.93	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล และอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	n = 337		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	4.04	0.62	มาก	3
2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์	4.13	0.61	มาก	1
3. ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า	4.12	0.67	มาก	2
รวม	4.10	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปรการใช้อำนาจ (X)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Y)							
	Y1		Y2		Y3		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p
1.อำนาจการให้รางวัล(X1)	.677*	.000	.627*	.000	.656*	.000	.707*	.000
2.อำนาจบังคับ(X2)	.481*	.000	.497*	.000	.488*	.000	.529*	.000
3. อำนาจตามกฎหมาย(X3)	.634*	.000	.553*	.000	.549*	.000	.625*	.000
4. อำนาจอ้างอิง (X4)	.663*	.000	.614*	.000	.657*	.000	.698*	.000
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ(X5)	.625*	.000	.597*	.000	.670*	.000	.684*	.000
6.อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล(X6)	.584*	.000	.547*	.000	.564*	.000	.611*	.000
7.อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง(X7)	.594*	.000	.544*	.000	.544*	.000	.606*	.000
รวม	.732*	.000	.683*	.000	.712*	.000	.767*	.000

จากตารางที่ 3 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อำนาจการให้รางวัล (X1) อำนาจตามกฎหมาย (X3) อำนาจอ้างอิง (X4) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X5) อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล (X6) และอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง (X7) มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ส่วนอำนาจบังคับ (X2) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ตารางที่ 4 อำนาจพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากการใช้อำนาจของผู้บริหาร

รูปแบบ	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละของ การพยากรณ์
1	X1	.707*	0.500	50.00
2	X1, X6	.748*	0.559	55.90
3	X1, X6, X3	.760*	0.578	57.80
4	X1, X6, X3, X5	.768*	0.590	59.00
5	X1, X6, X3, X5, X2	.772*	0.596	59.60

จากตารางที่ 4 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 คือ อำนาจการให้รางวัล (X1) อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล (X6) อำนาจตามกฎหมาย (X3) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X5) และอำนาจบังคับ (X2) โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมได้ร้อยละ 59.60

ตารางที่ 5 ค่าสถิติที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน

ตัวแปร	b	S.E.b	b	t	p
X1	0.260	0.043	0.346	6.028*	.000
X6	0.115	0.051	0.122	2.252*	.025
X3	0.123	0.049	0.134	2.501*	.013
X5	0.150	0.046	0.198	3.240*	.001
X2	0.114	0.050	0.111	2.298*	.022
ค่าคงที่	1.098	0.155		7.071*	.000

$R = 0.772, R^2 = 0.596, S.E.est = 0.375 *p < .05$

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ทั้ง 5 ด้านกับตัวแปรเกณฑ์มีค่า 0.772* ความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์ 0.375 และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์รวมทั้งค่าคงที่ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.098 + .260(X1) + .115(X6) + .123(X3) + .150(X5) + .114(X2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .346ZX1 + .122ZX6 + .134ZX3 + .198ZX5 + .111ZX2$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) ซึ่งกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา และสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม เนื่องจากส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของหลักชัย วงษ์หมอก (2550, หน้า 89) ได้ทำการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และธ สุนทรายุทธ (2556, หน้า 110) ได้สรุปว่า อำนาจเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำในตนเองนำเสนอชักจูงในองค์กรให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพไม่ได้ใช้กฎระเบียบหรืออำนาจที่กำหนดไว้ในการบริหาร ส่วนอำนาจหน้าที่นั้นผู้นำจะต้องใช้ภาวะผู้นำตนเองกับกฎระเบียบขององค์กรนั้น ๆ นำพาสมาชิกให้ปฏิบัติตาม

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดย

รวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยเฉพาะมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ และสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของแคนดรอน (Kandron, 2005) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจูงใจและความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน Estonian Higher Schools พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก การจูงใจด้วยปัจจัยทางวัตถุและการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง บังคับบัญชา ในการจูงใจที่สำคัญในระดับบุคลากร คือ ความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาและการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาและแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p. 32) ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ ด้านความต้องการดำรงชีวิต (E = Existence Needs) เป็นความต้องการการตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุ จึงมีความคล้ายกับความต้องการระดับที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์ ที่เป็นความต้องการทางร่างกายกับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งต้องตอบสนองด้วยเงื่อนไขที่เป็นวัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียน

มัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มี 5 ด้าน คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญและ ด้านอำนาจบังคับ โดยสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปราย ดังนี้

3.1 อำนาจการให้รางวัล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน เนื่องมาจากอำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้รางวัลตอบแทนผลการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เช่น ให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญ สนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการยกย่องชมเชยตามโอกาส พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อเป็นกำลังใจแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้คงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ซึ่งอำนาจการให้รางวัลสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 27) ได้กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัลเป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมรับอำนาจ เนื่องจากต้องการได้รับรางวัลผลตอบแทนหรือความดีความชอบจากผู้ที่มีอำนาจนั้น อำนาจดังกล่าว จึงอาจเรียกว่าเป็นอำนาจให้คุณก็ได้ ได้แก่ การยกย่องสรรเสริญ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มอบหมายงานที่สำคัญให้ครูรับผิดชอบ เป็นต้น ความเข้มแข็งของอำนาจการให้รางวัลนี้จะมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ ว่า ผู้ใช้อำนาจมีอำนาจที่จะให้รางวัลแก่เขาได้จริงและฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp.225-226) ได้กล่าวถึงอำนาจให้รางวัล (Reward Power) เป็นอำนาจที่ผู้นำองค์กรนิยมใช้มากที่สุดในการให้ลูกน้องปฏิบัติตามเป็นการ

ยอมทำตามเนื่องจากต้องการได้รับรางวัลผลตอบแทนหรือความดีความชอบ อำนาจให้รางวัลจะเกิดได้สูงมาก ถ้าการร้องขอนั้นมีทางเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และรางวัลมีคุณค่าพอสำหรับแรงจูงใจ

3.2 อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน เนื่องมาจากอำนาจการมีข่าวสารข้อมูลเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีความรอบรู้ข่าวสาร หรือข้อมูลที่มีคุณค่าแสวงหาข่าวสารหรือข้อมูลที่มีประโยชน์มาแจ้งให้แก่ครูทราบอย่างสม่ำเสมอ หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานและในเรื่องต่างๆ ไปอย่างกว้างขวาง โดยเป็นแหล่งข้อมูลที่ครูต้องการอย่างดี รวมทั้งต้องสามารถควบคุมข่าวสารนั้นและตัดสินใจได้อย่างถูกต้องด้วย ซึ่งอำนาจการมีข่าวสารข้อมูลสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ราเวนและกรุกลานสกี (Raven & Kruglanski, 1975, pp. 177-219) ให้แนวคิดที่ว่า อำนาจการมีข่าวสารข้อมูลหรืออำนาจสารสนเทศเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้ ข่าวสาร หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจสารสนเทศนี้ มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะความต้องการข่าวสารข้อมูลเพื่อการเข้ามามีส่วนรวมในการเรียนรู้ข้อมูลสารสนเทศและ เดรก และโร (Drake & Roe, 1994, p. 204) กล่าวว่า อำนาจสารสนเทศช่วยในด้านการตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจ (mission) ของโรงเรียนโดยผู้บริหารต้องตระหนักถึงประโยชน์ของสารสนเทศ

3.3 อำนาจตามกฎหมาย ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน เนื่องมาจากอำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่ผู้บริหารใช้ต่อบุคลากรด้วยการใช้อำนาจตามตำแหน่ง กฎหมายและสิทธิหน้าที่ ซึ่งเกิดจากระเบียบประเพณีของกลุ่ม เป็นการยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ควรแก่การปฏิบัติตาม มีอิทธิพลเหนือเขาเหล่านั้นได้ และรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมรับอำนาจนี้

ดำเนินการสั่งงานเป็นขั้นตอนตามระบบ สั่งงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตรงตามความสามารถของบุคลากร มีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครู พิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ สรุปได้ว่ากฎระเบียบ หรือกฎหมายที่ระบุไว้ชัดเจนเป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย ตามสิทธิหน้าที่ ซึ่งเกิดจากระเบียบประเพณีของกลุ่มเป็นการยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ถูกที่ควรแก่การปฏิบัติตาม และรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมรับ ซึ่งอำนาจตามกฎหมายสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซูเทอร์แลนด์ (Sutherland, 1995) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ของครูในเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจตามกฎหมายและเห็นว่าอำนาจที่ผู้บริหารใช้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในระดับสูงและ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp.225-226) ได้กล่าวถึงอำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมรับปฏิบัติตาม เนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่งและจะต้องปฏิบัติตาม ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อำนาจตามกฎหมายมักจะติดมากับการดำรงตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการ

3.4 อำนาจความเชี่ยวชาญ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน เนื่องมาจากอำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากความรู้ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล ที่ผู้บริหารควรรู้ เช่น ความรู้ทางวิชาการ มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติมีประสบการณ์และความชำนาญในงาน ให้คำแนะนำได้ถูกต้องและสามารถแก้ปัญหาได้ทันเวลาที่ โดยครูจะยอมรับความเชี่ยวชาญนั้นต่อเมื่อผู้บริหารเป็นแหล่งข้อมูลและคำแนะนำที่เชื่อถือได้ซึ่งอำนาจความเชี่ยวชาญสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซูเทอร์แลนด์ (Sutherland,

1995) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ของครูในเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญมากที่สุด และ มัวร์เฮดและกริฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1995, p. 330) ได้กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่บุคคลมีข่าวสารหรือความรู้ที่มีคุณค่าเหนือกว่าบุคคลอื่น

3.5 อำนาจบังคับ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน เนื่องมาจากอำนาจบังคับเป็นอำนาจที่ผู้บริหารใช้ต่อบุคลากรด้วยการลงโทษสำหรับพฤติกรรมของบุคลากรที่ทำให้ผิดกฎระเบียบ และการขู่บังคับให้ปฏิบัติซึ่งถ้าไม่ปฏิบัติจะมีการลงโทษทางวินัยตามอำนาจของผู้บริหาร เช่น ตักเตือนตักหนิครูที่บกพร่องละเอียดต่อหน้าที่ ทำผิดวินัย ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย นิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสม่ำเสมอ และมีการลงโทษครูที่ทำความผิดอย่างเหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งอำนาจบังคับสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp.225-226) ได้กล่าวถึงอำนาจบังคับเป็นอำนาจที่บุคคล หรือกลุ่มเป้าหมายยอมรับหรือทำตาม เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษจากผู้ใช้อำนาจและ เพ็ญศรี จันทรอินทร์ (2549, หน้า 226) กล่าวว่าอำนาจการบังคับเปรียบเสมือนไม้เรียวอำนาจประเภทนี้จึงเป็นการที่บุคคลหนึ่งสามารถขู่บังคับทำให้ผู้ถูกบังคับเกิดความกลัวที่จะถูกลงโทษ และปฏิบัติตามความต้องการของผู้บังคับบัญชา การลงโทษที่ใช้ในการขู่บังคับ เช่น การลดขั้นหรือตำแหน่ง การตัดเงินเดือน พ้นงานชั่วคราว การไม่ให้สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น การใช้อำนาจแบบนี้อาจทำให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กรได้ หากทำอย่างระมัดระวังไม่ใช้อารมณ์ และใช้นุชนิยมสัมพันธ์ที่ดีเข้าช่วย อย่างไรก็ตามการใช้อำนาจขู่บังคับก็ต้องเป็นไปอย่างระมัดระวังมาก เพราะอาจ

ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน การคับข้องใจ ความกลัว ความตื่นต้ออกห่าง หรือการอาฆาตมาดร้าย ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ เกิดความไม่พอใจ หรือลาออกจางานได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารควรจัดให้มีสวัสดิการในการทำงานแก่ครูและพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม

1.2 ด้านอำนาจบังคับ ผู้บริหารควรลงโทษครูที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของโรงเรียนโดยลงโทษครูที่กระทำผิดวินัยเป็นลายลักษณ์อักษร ในกรณีที่ตักเตือนแล้วยังไม่แก้ไข

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความเป็นธรรมและสั่งงานชัดเจนตามสายงาน

1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง ผู้บริหารควรฟังความคิดเห็นของครูและใช้วิธีการพูดให้ครูประทับใจ

1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารควรนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาทางานอย่างเป็นระบบ โดยแสดงความรอบรู้ทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับแก่ครูและบุคคลทั่วไป

1.6 ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการโรงเรียน และจัดให้มีระบบแจ้งข้อมูลและเผยแพร่ข่าวสารให้ครูได้รับรู้

1.7 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง ผู้บริหารควรแนะนำครูให้รู้จักกับบุคคลสำคัญ และควรประสานงานระหว่างบุคคลสำคัญในท้องถิ่นกับบุคลากรในโรงเรียน

2. ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนให้แก่ครู และควรปกครองครูด้วยความเป็นธรรม

2.2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ผู้บริหารควรแสดงความเป็นกันเองต่อครูและยอมรับในความรู้ความสามารถของครู

2.3 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารควรเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานที่ครูปฏิบัติ และส่งเสริมให้ครูทำผลงานทางวิชาการ

3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างการใช้อำนาจการให้รางวัล โดยเฉพาะการให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่ และสนับสนุนให้ครูได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

4. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างการใช้อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล โดยเฉพาะการหมั่นแสวงหาข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน และความสนใจติดตามข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ เนื่องจากส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

5. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างการใช้อำนาจตามกฎหมาย โดยเฉพาะการมีคำสั่งมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูปฏิบัติตามและการมอบหมายงาน ตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เนื่องจากส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

6. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดทำโครงการใหม่ ๆ และการนำแนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเนื่องจากส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

7. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างการใช้อำนาจบังคับ โดยเฉพาะการแจ้งให้

ทราบถึงระเบียบ และข้อบังคับของทางโรงเรียนและ การเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันกำหนดเวลา เนื่องจาก ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้อำนาจของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาใน จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลปกรม ศิลปากร*. ปรินญาณินพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม : หลักการทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติการทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์การพิมพ์.
- เพ็ญศรี จันทร์อินทร์. (2549). *เอกสารตำรารายวิชาพฤติกรรมองค์การ*. กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร.
- วรพจน์ บดสันเทียะ. (2551). *การศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศใน สถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. นครราชสีมา.
- สมุทร ขำนาญ. (2557). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. ระยอง : บี.อาร์.การพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. (2558). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557*. (จังหวัดฉะเชิงเทรา และสมุทรปราการ). ม.ป.ท.
- หลักชัย วงษ์หมอก. (2550). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence relatedness and growth : Human needs in organizational setting*. New York : Free Press.
- Drake, T.L. & Roe, W.H. (1994). *The principalship* (4th ed.). New York: Macmillan.
- French, J.R.P. & Raven, B.H. (1968). *The bases of power*. In D. Cartwright, & Arbor (Eds.), *Studies power* (p. 256). New York : McGraw-Hill.

- Hersey, P., & Blanchard, K.H. (1993). *Management of organization behavior : Utilizing humanresources* (6th ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kandron, T. (2005). *Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials. International Journal of Public Administration* [online]. Available : [http://www.journalsonline.tandf.co.uk/\(iu5q12frgfdwnp55mxautmjt\)/app/home/journal.asp?referrer=parent&backto=linkinGpublicationresults, 1:107838, 1&linkin=1255003](http://www.journalsonline.tandf.co.uk/(iu5q12frgfdwnp55mxautmjt)/app/home/journal.asp?referrer=parent&backto=linkinGpublicationresults,1:107838,1&linkin=1255003). [2014, March, 20].
- Kanter, R.M. (1979). Power failure. *Management circuits. Harvard Business Review*, 3(4), 67-68.
- Moorhead, G., & Griffin, R.W. (1995). *Organizational behavior*(4th ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Raven, B.H., & Kruglanski, W. (1975). *Conflict and Power: The Structure of conflict*. New York: Academic Press.
- Sutherland, F. (1995). "Teachers' perceptions of power and authority." *Journal of Educational Administration*. 23(1) : 72.
- Vroom, V. M. (1964). *Working and motivation*. Malabar: Publishing Company.