

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

Relationship between the Use of School Management Directors' Power and the Motivation of Primary School Teachers under Pathum Thani Primary Educational Area Office 1

ณัฐนันท์ วิริยธนาโชติ¹ และรุ่งอรุณ รังรองรัตน์²

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อีเมล: nattanaw@mail.rmutt.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อีเมล: roongaroonr@rmutt.ac.th

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 โดยประเด็นที่มีระดับมากที่สุดที่สุด คือ อำนาจอ้างอิง รองลงมาคือ อำนาจตามกฎหมาย และน้อยที่สุด คือ อำนาจการบังคับบัญชา 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีระดับมากที่สุดที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน และน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: การใช้อำนาจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this study are 1) To identify the level of power that school management directors use with their school teachers 2) To analyze how the directors' power affect the motivation of teachers to perform their teaching roles under 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 under 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 in statistically significant at 0.01.

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

บทนำ

คุณภาพการศึกษาและคุณภาพของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวจักรและกลไกที่สำคัญในการสร้างสรรค์ให้เกิดคุณภาพ ในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อดำเนินการให้บรรลุภารกิจที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เทคนิค ตลอดจนต้องมีอำนาจเป็นเครื่องมือในการบังคับบัญชาหรือสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

อำนาจ ตามความเข้าใจของคนทั่วไป จะเป็นคำบ่งบอกถึงความรู้สึกในทางลบ ซึ่งหมายถึงความเลวร้าย รุนแรง จะมีความรู้สึกต่อต้าน ถ้าถูกคนอื่นใช้อำนาจกับตน แต่ความหมายของอำนาจในองค์กรนั้นคือ ความถูกต้องชอบธรรมในการสั่งการให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งได้ อำนาจหน้าที่มีอิทธิพลต่อการสั่งการ และมีอรรถประโยชน์ให้ผู้อื่น และมีอำนาจในการบริหารใช้ทรัพยากรได้ เพื่อให้การทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร อำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารในการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และในทางกลับกันหากผู้บริหารสถานศึกษา ไม่รู้จักเลือกใช้อำนาจ ใช้อำนาจไม่เป็น ไม่เหมาะสมหรือใช้อำนาจตามอารมณ์ของตนเองก็จะทำให้เกิดการต่อต้าน ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดขวัญกำลังใจ และขาดการจูงใจในการทำงาน มีผลทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ในที่สุดจะทำให้การจัดการศึกษาประสบความล้มเหลว ในขณะที่ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความจำเป็น ย่อมส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดี ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกที่ดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ความสำคัญของการบริหารงานและปัญหาของการบริหารมีนัยประการ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน ดังนั้นการใช้อำนาจจะต้องควบคู่กับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้า

เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร และแนวทางเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก
2. ระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

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

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ศึกษา ทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัย
3. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์
4. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ

ด้านเนื้อหาและด้านวัดประเมินผล จำนวน 5 ท่าน ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

5. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 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 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .967 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .981

6. ดำเนินการปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือวิจัยให้ถูกต้องอีกครั้งก่อนนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรแต่ละขนาดของโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง

n = 339

ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		\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 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X)		4.11	.44	มาก

จากตาราง พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11, S.D. = .44$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อำนาจอ้างอิง ($\bar{X} = 4.26, S.D. = .50$) รองลงมาคือ อำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.22, S.D. = .47$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ อำนาจการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.93, S.D. = .50$)

จากการศึกษาการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) ผลการวิเคราะห์ ข้อมูล ดังตาราง

ที่	การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	$S.D.$	
n = 339				
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 การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y)		4.09	.35	มาก

จากตาราง พบว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09, S.D. = .35$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้าน ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.42, S.D. = .41$) รองลงมาคือด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน ($\bar{X} = 4.35, S.D. = .34$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.26, S.D. = .56$)

จากการศึกษาความสัมพันธ์ภาพรวมระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังตาราง

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
อำนาจการให้รางวัล)X ₁ (.89**	สูง
อำนาจการบังคับบัญชา)X ₂ (.60**	ปานกลาง
อำนาจตามกฎหมาย)X ₃ (.64**	ปานกลาง
อำนาจอ้างอิง)X ₄ (.77**	สูง
อำนาจความเชี่ยวชาญ)X ₅ (.84**	สูง
การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา)X _{tot} (.88**	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางพบว่า ความสัมพันธ์ภาพรวมระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา)X_{tot}(มีความสัมพันธ์กับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot} ในระดับสูง (ง) r = .88) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ อำนาจการให้รางวัล (X₁ มี () ความสัมพันธ์กับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู Y_{tot}) ในระดับสูง (r = .89 รองลงมา คือ อำนาจความ () เชี่ยวชาญ X₅ มีความสัมพันธ์กับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (รุ) Y_{tot}) ในระดับสูง (r = .84 อันดับที่ () สาม คือ อำนาจอ้างอิง X₄ (มีความสัมพันธ์กับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู) Y_{tot}) ในระดับสูง (r = .77 (อันดับสี่ คือ อำนาจตามกฎหมาย) X₃) มีความสัมพันธ์กับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot} ในระดับ () ปานกลาง r = .64) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ อำนาจการบังคับบัญชา (X₂ มีความสัมพันธ์กับการ () จูงใจในการปฏิบัติงานของครู Y_{tot}) ในระดับปานกลาง (r = .60(

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542 ประเทศไทยมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษาครั้งใหญ่ เน้นให้มีการกระจายอำนาจลงไปสู่หน่วยงานต่างๆ รวมถึงสถานศึกษาด้วย โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการคิดตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดความคล่องตัวและสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ประกอบกับก่อนเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารต้องผ่านการสอบแข่งขัน การอบรมหลักสูตรการเป็นผู้บริหาร จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รู้จักใช้เทคนิควิธีการต่างๆ มาใช้ใน

การบริหารจัดการ สอดคล้องกับ แคนเทอร์ (Kanter, 1979, pp. 67-68) ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต้องใช้ (อำนาจเพราะต้องจัดการหรือบริหาร อำนาจเป็นสิ่งที่ดี การใช้อำนาจให้เป็น และเกิดประโยชน์เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552, น.119) วิชาความสัได้ศึก (มพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจถึงหลักการบริหารที่ดี เช่นเดียวกับยุพา จันทะบุตร (2553, น. 70-72) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ (ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน เป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนต้องการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ ชื่นชม ศรัทธา เกิดความประทับใจ เลื่อมใส จึงมีการวางตัวอย่างเหมาะสม และถูกต้องตามสถานการณ์ทั้งการแต่งกาย การพูดคุย การมีบุคลิกที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับ ประสาน สุขสุคนธ์ (2553, น .64) ได้ศึกษาการใช้อำนาจ (ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และสิ่งแวดล้อม ความเจริญก้าวหน้าเทคโนโลยี การใช้อำนาจของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนในการพัฒนาโรงเรียน เช่นเดียวกับ กษิภณ ชินวงศ์ (2550, น .125) เพื่อให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ของ (นาจที่มีอยู่มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์การจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องรู้จักนำอำนาจสูงสุด

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติมาก ยกเว้น ด้านสภาพแวดล้อม มีระดับการปฏิบัติปานกลาง แสดงให้เห็นว่าครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น สถานที่ทำงาน ห้องทำงาน มีความเหมาะสมสะดวกสบายน่าอยู่ อุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและสะดวกในการใช้ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศิลป์ ศรีเรืองโร (2554) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปทุมธานี เขต 2 พบว่าปัจจัยจูงใจมีการปฏิบัติอยู่มาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านที่มีระดับปฏิบัติปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับ ชัญญา นุชปิ่นทองคำ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านแรงจูงใจภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงานและความสำเร็จของงาน แรงจูงใจด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรียงลำดับมากไปหาน้อยได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการเงิน

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
จูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวม
มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจ
เนื่องมาจากในการบริหารงานผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้อำนาจต่างๆ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับงานและ
บุคลากรได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่มีความ
ตื่นตัวในการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สร้าง
ความเข้มแข็งให้องค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงทัศนคติและแสวงหา
วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้อำนาจด้านต่างๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์
ต่อการบริหารงาน เพื่อเป็นแรงกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และเสริมสร้าง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดบรรยากาศและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
สอดคล้องกับ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก
เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรงนั่นคือ ความ
ต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนคือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ส่วนปัจจัยเกื้อหนุนเป็น
ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้เกิดความ
ท้อถอยไม่อยากทำงานนั้น ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่
ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ เวอร์เทอร์ และเดวิส (Werther & Davis, 1998) ที่กล่าวว่า
การบริหารงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องใช้การจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยวิธีการต่างๆ
ดังกล่าวมาแล้ว ผู้บริหารองค์กรสามารถเลือกใช้แรงจูงใจได้ตามสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ กนกวรรณ
อ่อนศรี (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมี
ความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นเพราะว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีมากหรือ
น้อยขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นผู้กำหนด จึงทำให้ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจที่ตนเองมีอยู่ในการ
บริหารงานอย่างเต็มความสามารถ เช่นเดียวกัน ชานน ตรงดี (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้
อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาหนองคาย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของ
ครู ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีใบประกอบวิชาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพขึ้นอยู่กับผลงาน
และการพัฒนาตนเอง จึงทำให้ผู้บริหารยุคใหม่ที่ได้รับการอบรมพัฒนา เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง
ทัศนคติ แนวคิด ส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งเสริมกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และยัง
สอดคล้องกับ ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ
นครราชสีมา เขต 1-7 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง
และมีมุมมองต่อครูว่าเป็นเพื่อนร่วมงาน มิใช่ ผู้ใต้บังคับบัญชา จึงส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจไปใน

ทางบวก ทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หุ่นเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาในการทำงานด้วยความเต็มใจ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัย

2.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการใช้อำนาจการให้รางวัลที่มีความสัมพันธ์กับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงที่สุด แต่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับรองสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการให้รางวัลอย่างยุติธรรมโปร่งใส และสม่ำเสมอ สำหรับผู้ที่มีผลงานเป็นประจักษ์ โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าสำหรับผู้บริหาร และจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใส ศรัทธาในตัวผู้นำ ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติตามคำสั่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรให้ความสนใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งอาคารสถานที่ ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติ เพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ อำนาจการบังคับบัญชากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู นั่นหมายความว่า การใช้อำนาจการบังคับบัญชา เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจริงๆ จะได้รับโทษ ถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่งการปฏิบัติตามนั้นเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ไม่ก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากนัก

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ อ่อนศรี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กษิภณ ชินวงศ์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชัยญาณุช ปิ่นทองคำ. (2555). ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชานน ตรงดี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).

- ประสาน สุขสุคนธ์. (2553). **การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2554). **ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ยุพา จันทะบุตร. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Test (5th ed.)*. New York: Harper Collins.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Willey & Sons.
- Kenter, R. M. (1979). *Power failure management circuits*. Harvard business review, 3(4), 67-68.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis. 3rd Ed.* New York. Harper and Row Publications.
- Werther, W.B. & Davis. (1998). *Human Resource and Personnel Management*. New York: McGraw-Hil.

5. กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความอนุเคราะห์ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาที่ให้คำแนะนำข้อคิดเห็นตรวจสอบ และแก้ไขร่างวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ดร.ลินฐฎา กุญชรินทร์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา อาจารย์สุกัญญา บุญศรี อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดและประเมินผล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ ดร.ลัดดา อิมอกใจ ผู้อำนวยการโรงเรียนสังข์อำวิทยา ที่เสียสละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมถึงเจ้าหน้าที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกท่านที่ให้ความสะดวกด้านอำนวยความสะดวก และประสานงาน ในการทำวิทยานิพนธ์ให้ผู้วิจัยตลอดมา ทำให้การค้นคว้าหาข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ของผู้วิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้เขียนขอโน้มรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่อยู่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้วิจัยได้มีสติปัญญาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้วิจัย ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยจนสามารถทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ประวัตินักวิจัย



ชื่อ นามสกุล นายณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ

หน่วยงาน นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี