

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

The Relationship Between the use of Executive Power and Motivation in the Work of Teachers at Suratthani Primary Educational Service Area Office 3

กิตติวุฒิ อิสลาม^{1*} อรุณ จุติผล² และวรรณดี เกตแก้ว³

Received: September, 2017; Accepted: October, 2017

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.991 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : อำนาจ; แรงจูงใจ; การปฏิบัติงานของครู

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

² บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

³ โรงเรียนคลองหินพิทยาคม อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ 81110

* Corresponding Author E - mail Address: fadee_hm@hotmail.com

Abstract

The objectives of this research were studied about 1) the level of executive power 2) the level of the motivation in work of teachers, and 3) the relationship between the use of executive power and motivation in work of teachers. The 320 samplings consisted of teachers who work at Suratthani Primary Educational Service Area Office 3. The research instrument was a 56 item questionnaires with the reliability of 0.991. The data were analyzed by the mean, percentage, standard deviation and pearson product - moment correlation coefficient method. The results showed that: 1) the level of executive power was at a high implementation of school administrators and the morale in work performances of teachers were at a high level. 2) The level of motivation in work of teacher were high. 3) The use of executive power was positive correlation with the motivation in work of teacher, the statistically significant is at 0.01.

Keywords: Power; Morale; Work Performances of Teachers

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศ มีส่วนช่วยในการสร้างความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นในสังคม และเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอาชีพ ที่เป็นตัวขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ ซึ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจและเทคโนโลยี ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือประเทศที่กำลังพัฒนาก็ตาม ส่งผลให้วิถีชีวิตของคนมีความแตกต่างกันมากขึ้น ก่อให้เกิดเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนจากการใช้บุคคลที่มีความรู้และทักษะในสายงานที่ต่างกัน มาทำงานร่วมกันหรือผสมกัน เพื่อปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในด้านการศึกษา ก็เช่นกัน ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาทุกท่านมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือให้นักเรียนในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับที่ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเป็นพลเมือง มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ และดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การศึกษาจึงถือว่าเป็นบทบาทสำคัญที่ช่วยในการสร้าง “คน” ให้มีคุณภาพ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามความมุ่งหมายและหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553, 2553)

กลไกสำคัญที่เป็นตัวขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ก็ขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่มีอยู่ ให้ความสัมพันธ์สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับการปฏิบัติงานของครู การใช้อำนาจที่มีอยู่อย่างเหมาะสมในการบริหารจากรูปแบบเดิม ที่ให้ความสำคัญกับตนเอง หรือการเป็นผู้นำเพียงคนเดียวมาเป็นการทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา เป็นวิธีการในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge-based Society) ที่มีความซับซ้อนหลากหลาย ทำให้ผู้บริหารต้องรู้จักการแบ่งงานหรือมอบอำนาจ และกระจายความรับผิดชอบให้แก่ครูทุกคนในลักษณะของบุคคลหรือทีมงาน ซึ่งเป็นการทำงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย โดยให้บุคคลและทีมงานเป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และมีการตัดสินใจร่วมกัน ผู้บริหารมีหน้าที่คอยกำกับติดตามหรือประสานงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ การทำงานทุกอย่างย่อมมีปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดจากความผิดพลาดของครู หรือเกิดจากความผิดพลาดของผู้บริหารเอง สิ่งเหล่านี้ย่อมเกิดขึ้นได้ในทุกหน่วยงานหรือสถานศึกษา จากการระดมความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2558 - 2561 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เมื่อพิจารณาด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน พบว่ามีจุดที่ควรพัฒนา คือ การใช้หลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนยังขาดความเป็นธรรมในบางส่วน อันส่งผลให้ครูไม่ค่อยมีกำลังใจในการทำงานหรือขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งในส่วนนี้ก็ถือเป็นส่วนหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยตรง (ณัฐฉิรินทร์, 2557) การที่จะแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารและครู ฉะนั้นผู้บริหารจึงถือเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องใช้ความระมัดระวังในการบริหารจัดการภารกิจหรือความรับผิดชอบของตน เพื่อให้ครูเกิดความพอใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด (บึงอร, 2556)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบ ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูนั้น มีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด เพื่อจะส่งเสริมไปสู่การจกระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพมากขึ้น

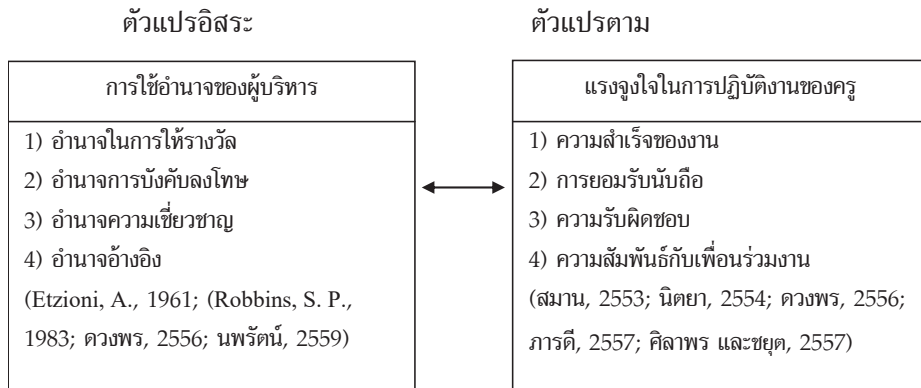
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,938 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 320 คน โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V. and Morgan, D.W., 1970) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert, R.,1967)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert, R.,1967)

แบบสอบถามทั้งตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.991

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปหาค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสถิติแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณากับเกณฑ์การแปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับของพรพนธ์ ลีกิจวัฒน์ (พรพนธ์, 2554)
3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยใช้ค่าสถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่ามีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการใช้อำนาจอ้างอิงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การใช้อำนาจการบังคับลงโทษและอำนาจความเชี่ยวชาญ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้ายคือ ด้านอำนาจการให้รางวัล รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านอำนาจอ้างอิง	4.09	0.70	มาก
2. ด้านอำนาจการบังคับลงโทษ	4.06	0.65	มาก
3. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	4.06	0.65	มาก
4. ด้านอำนาจการให้รางวัล	4.06	0.67	มาก
รวม	4.07	0.64	มาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงานและด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.63	มาก
2. ด้านความสำเร็จของงาน	4.18	0.50	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.15	0.55	มาก
4. ด้านการยอมรับนับถือ	4.10	0.53	มาก
รวม	4.16	0.48	มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.747$) โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวม

ตัวแปร	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
การใช้อำนาจของผู้บริหาร	0.747**
ระดับความสัมพันธ์	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า มีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการใช้อำนาจอ้างอิงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การใช้อำนาจการบังคับลงโทษและอำนาจความเชี่ยวชาญ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้ายคือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ผลเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษา ที่ทำให้ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองทั้งในด้านการเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอดคล้องกับกรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2574 ที่กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาโดยการบริหารและการจัดการ ที่มีการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาเพื่อความเป็นอิสระ คล่องตัวในการบริหารจัดการที่แสดงความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน จึงส่งผลให้ผู้บริหารมีอำนาจในการคิด ตัดสินใจมากขึ้น และปรับเปลี่ยนแนวทางในการบริหารเพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระ ประกอบกับความตื่นตัวของผู้บริหารที่รู้จักการนำเทคนิคต่าง ๆ มาปรับใช้ในการบริหาร ซึ่งส่งผลให้บริบทในด้านอำนาจอ้างอิงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธ์ ชุกลีน, ภาวดี อนันต์นาวิ และ เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม (จักรพันธ์ และคณะ, 2558) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากการอ้างอิง ก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงานและด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ผลเนื่องมาจากครูได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนในการสร้างเครือข่ายหรือความร่วมมือในการทำงานร่วมกันมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เกิดขึ้น ทั้งด้านนโยบาย

ของต้นสังกัดหรือการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจและเทคโนโลยี ซึ่งในยุคปัจจุบันนี้ ย่อมต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยการสร้างความรัก ความผูกพัน และความสัมพันธ์ที่ระหว่างกัน ของเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมกันทำงานจนประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชชา มากะเด (สุพิชชา, 2559) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจ ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา และศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการ สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านความต้องการความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์ ระดับสูง ($r = 0.747$) โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องมาจากการใช้อำนาจของผู้บริหารมีการนำเทคนิคและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับงาน บุคคล และบริบทของสถานศึกษา ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับสูงที่ส่งผลไปยังแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับ ทับทิม วงศ์ประยูร และ พรทิพย์ คำพอ (ทับทิม และพรทิพย์, 2554) กล่าวว่า การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งมาจาก แรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจจะเป็นสิ่งเร้าที่จะกระตุ้นให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อเป้าหมาย ที่วางไว้ตามแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวเอง แรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อตัวผู้ปฏิบัติงานโดยตรง เพราะแรงจูงใจ จะเป็นพลังสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดสภาพจิตที่ดีในการทำงาน แรงจูงใจมีความสำคัญ ต่อองค์การ กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานทางบวก มีแนวคิดที่ดีต่อองค์การหรือหน่วยงาน ย่อมเป็นแรงกระตุ้นเสริมพลังในการทำงาน ทำให้ได้ผลผลิตของงานที่มีคุณภาพและประสิทธิผล สร้างความก้าวหน้าให้แก่องค์การหรือหน่วยงานและตัวผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี คาคการณ์ไกล (ปราณี, 2556) ได้ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจอ้างอิง อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการจัดการเชิงสถานการณ์ และอำนาจการบังคับ ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกับ ดวงพร ว่องสุนทร (ดวงพร, 2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่ามีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการให้รางวัลที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านดังกล่าวข้างต้น ก็ย่อมสอดคล้องกับผลจากการระดมความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2558 - 2561 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่พบว่า การใช้หลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนยังขาดความเป็นธรรมในบางส่วน อันส่งผลให้ครูไม่ค่อยมีกำลังใจในการทำงาน หรือขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีการใช้อำนาจของตนเองที่มีอยู่ให้เหมาะสม หรือมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาด้านการให้รางวัลที่เหมาะสมและเป็นธรรมมากที่สุด เป็นการสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

2. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถจากบุคคลในชุมชน ผู้ปกครองและหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ

3. จากผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารรู้จักการใช้อำนาจในการบริหารที่มีอยู่ให้เหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่จะส่งผลไปยังการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในรูปแบบของวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ตามวัตถุประสงค์ ต้องกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของอาจารย์
ดร.อรุณ จุติผล ประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.วรรณดี เกดแก้ว กรรมการที่ปรึกษา เป็นอย่างสูง
ที่คอยให้คำปรึกษา ดูแลเอาใจใส่ และให้การแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทุกขั้นตอน
อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

References

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ :
พริกหวาน กราฟฟิค
- จักรพันธ์ ชุกลิน, ภาวดี อนันต์นาวิ, และเจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ปีที่ 9. ฉบับที่ 2. หน้า 51-65
- ณัฐฉินันท์ ชลุดสกุล. (2557). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2558 - 2561). สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
- ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ทับทิม วงศ์ประยูร และพรทิพย์ คำพอ. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยจิตปัญญา. กรุงเทพมหานคร :
ธรรมสาร
- นิตยา วิมล. (2554). ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation
Theory). เข้าถึงเมื่อ (29 กันยายน 2559) เข้าถึงได้จาก ([http://nongwhaka.blogspot.com/2011/
04/mcclellands-achievement-motivation.html](http://nongwhaka.blogspot.com/2011/04/mcclellands-achievement-motivation.html))
- นพรัตน์ ชัยเรือง. (2559). เอกสารประกอบการสอน ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ. นครศรีธรรมราช :
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- บงอร มุลทรัพย์. (2556). ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่าย
ทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- ปราณี คาคการณ์ไกล. (2556). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553. (2553, 22, กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา.
เล่มที่ 116(74 ก). หน้า 1-19

- พรรณี ลีกิจวัฒน์. (2554). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : มินิ เซอร์วิส ซัพพลาย
 ภารดี อนันต์นาวี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี : สำนักพิมพ์มนตรี
 ศิลพร จำปารัตน์ และชยุต วิจิตรสุนทร. (2557). *แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 ผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1.
 ใน รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ
 (Proceedings) เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15. หน้า 1,425-1,437*
- สมาน อัครภูมิ. (2553). *การบริหารการศึกษาศูนย์ใหม่ : แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 5.
 อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์
- สุพิชชา มากะเด. (2559). *การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
 ครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 6. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาลัยบูรพา. ปีที่ 27. ฉบับที่ 2. หน้า 147-161*
- Etzioni, A. (1961). **A comparative analysis of complex organization**. New York : Free Press
- Krejcic, R.V. and Morgan, D.W. (1970). *Educational and Psychological Measurment*. New York :
 Minnisota University
- Likert, R. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale : Reading in Attitude Theory and
 Measurement**. New York : Wiley & Son
- Robbins, S. P. (1983). **Essentials of organizational behavior**. Englewood Cliffs. NJ : Prentice,
 Indiana University Book Store