

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
กับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เครือข่ายพัฒนาการศึกษา
วังทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
A Study of Relationship between Personal Power Exercising of School
Administrators and Teachers' Performance Motivational Factors in
Wangthong Educational Development Network 2 under Phitsanulok
Primary Educational Service Area Office 2

สุธิดา สุขชาวนา^{1*} นิรดา เวชญาลักษณ์² และนิคม นาคอ้าย³
Suthida Sukchaona^{1*} Nirada Wechayaluck² and Nikom Nak-ai³

(Received: Jan. 14, 2024; Revised: Mar. 11, 2024; Accepted: Mar. 12, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศึกษากลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 14 คน และครู 122 คน เครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 จำนวน 136 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจงและเทียบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นตอนที่ 1 เท่ากับ 0.96 และตอนที่ 2 เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอำนาจอ้างอิง และรองลงมา คือ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ
2. ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปัจจัยจูงใจ และรองลงมา คือ ด้านปัจจัยค้ำจุน

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก 65000

M.Ed., Education Administration, Pibulsongkram Rajabhat University, Phitsanulok 65000 Thailand

*Corresponding author, e-mail: suthida.s@psru.ac.th

^{2,3} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก 65000

Program in Education Administration, Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University, Phitsanulok 65000 Thailand

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย โดยด้านอำนาจอ้างอิงและด้านปัจจัยค่าจูงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด

คำสำคัญ: อำนาจส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purposes of this research were to study 1) the level of personal power exercised by school administrators, 2) the level of teachers' performance motivational factors, and 3) the relationship between the personal power exercised by school administrators and teachers' performance motivational factors in Wangthong Educational Development Network 2, under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 136 administrators and teachers in the Wangthong Educational Development Network 2. Administrators were 14 people and teachers were 122 people. They were selected by specific and stratified sampling methods. The instrument used for collecting data was a questionnaire with 5 rating scales, with reliability coefficients of 0.96 for part 1 and 0.95 for part 2. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and Pearson product-moment correlation.

The research findings were as follows:

1. The level of personal power exercised by school administrators was high in all aspects. The aspect with the highest average was referent power, followed by expert power.

2. The level of teachers' performance motivational factors was high in all aspects. The aspect with the highest average was the motivation factor, followed by the hygiene factor.

3. The overall relationship between the personal power exercised by school administrators and teachers' performance motivational factors was positively related to the research hypothesis, with a statistically significant level of .01. The highest correlation was between referent power and the hygiene factor.

Keywords: Personal power, Relationship, Performance motivation

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ส่งเสริมให้บุคลากรปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถให้บริการที่มีคุณภาพ ดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ที่ปรับเปลี่ยนไปได้อย่างฉับไว เพื่อเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลก (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, น. 17-18) สถานศึกษาเป็นสถานที่อบรมบ่มเพาะบุคลากรให้เติบโตอย่างมีคุณภาพได้เรียนรู้หน้าที่ บทบาทในสังคมของตนเองอย่างเหมาะสมและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับธรรมเนียมของสังคมที่ตนอาศัยอยู่อีกด้วย (สมฤดี พลวุฒิโทย, 2561, น. 264-266) ผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาและจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดความสมดุล เพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และมีทักษะในด้านการบริหารจัดการองค์กรเป็นอย่างดี ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้ ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการโน้มน้าวบุคลากรให้ปฏิบัติตามคำสั่งให้ประสบความสำเร็จและจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

การใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นการแสดงพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาที่ทำให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทศนคติและค่านิยม ให้เป็นไปในทิศทางที่ผู้บริหารต้องการผ่านการศึกษาวิธีการใช้อำนาจของผู้บริหาร ที่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการแนวคิดหนึ่ง คือ แนวคิดของ French & Raven (1968, pp. 321-326) ได้แบ่งฐานอำนาจออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจจากการขู่บังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิงและอำนาจเชี่ยวชาญ การใช้อำนาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อสถานศึกษา ผู้บริหารควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้อำนาจ นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงการรับรู้เกี่ยวกับอำนาจภายในสถานศึกษา ผู้บริหารใช้แรงจูงใจกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและพึงพอใจในงาน แรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการกระตุ้นครูปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษา การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำ เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดูแลบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ อุทิศเวลาให้กับสถานศึกษาและนำพาองค์กรให้พัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (ณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ, 2561, น. 35)

จากรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (สุมาลี ยอดยิ่ง และพรพิมล อ่อนอุระ, 2565, น. 84) พบว่า ปัญหาด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานที่นอกเหนือจากการสอนมาก เวลาไม่เพียงพอต่อการจัดทำผลงานเชิงประจักษ์ เพื่อพัฒนาตนเองและขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายและแนวปฏิบัติครูส่วนใหญ่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้อำนาจส่วนบุคคลที่เป็นความสามารถเฉพาะตน ในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เพราะถ้าครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจส่วนบุคคลกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

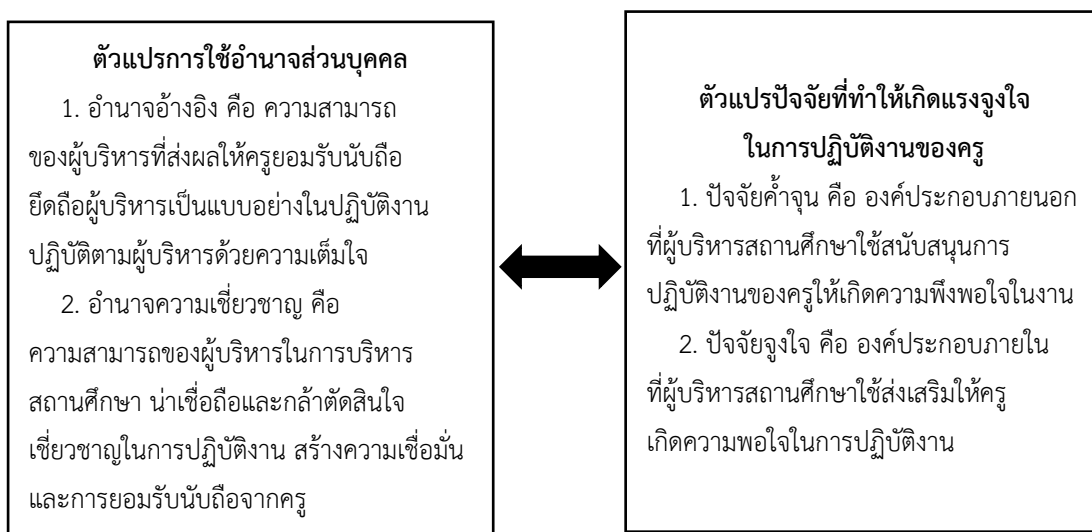
1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีตัวแปรการใช้อำนาจส่วนบุคคล คือ 1) อำนาจอ้างอิง และ 2) อำนาจความเชี่ยวชาญ ตามแนวคิดของเชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2008 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557) เพราะอำนาจส่วนบุคคลเป็นความสามารถเฉพาะตน ที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและตัวแปรปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ 1) ปัจจัยค่าจูง และ 2) ปัจจัยจูงใจ จากการสังเคราะห์ตามทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัย จำนวน 7 แหล่ง ได้แก่ Herzberg, 1959 (อ้างถึงใน ญัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ, 2561); Harrell, 1972; ถวิล เกื้อกุลวงศ์, 2528; Maslow's, 1943 (cited in Parker & Case, 1993); Alderfer, 1996 (อ้างถึงใน ศรีนิยาพร วงษ์จันทร์, 2564); ธนธรณ์ จีปิ่น, 2550 (อ้างถึงใน จริยวดี ศรีทิพย์อาสน์, 2561) และประดินันท์ อุปรมัย (2551) มีแนวทางการวิจัยตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน และครู จำนวน 190 คน เครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 รวมทั้งสิ้น จำนวน 204 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1986 อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน ประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง และครูจำนวน 122 คน โดยวิธีการเลือกแบบเทียบสัดส่วนจากโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 ตามตำบลและวิธีการสุ่มอย่างง่ายจากครูโรงเรียนในตำบลนั้นๆ ซึ่งแบ่งออกเป็นครูโรงเรียนในตำบลแก้งโสภา 67 คน และครูโรงเรียนในตำบลวังนกแอ่น 69 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแบบสอบถามเป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู นำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาจัดทำเครื่องมือแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัย

2.2 นำข้อมูลที่มาสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม

2.3 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง 5 ท่าน เพื่อพิจารณาแบบสอบถามให้ถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา IOC ซึ่งต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบพบว่า ฉบับที่ 1 และฉบับที่ 2 มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60+1.00 ทั้ง 2 ชุด

2.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำ ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งจะต้องมีค่าความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.70 โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบฉบับที่ 1 เท่ากับ 0.96 และฉบับที่ 2 เท่ากับ 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลประกอบการวิจัย จากมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อแจ้งผู้บริหารสถานศึกษาให้ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 136 คน โดยตอบแบบสอบถามคนละ 2 ชุด ผู้วิจัยสามารถรวบรวมแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ ได้จำนวนทั้งสิ้น 272 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว นำข้อมูลเข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์แบบสำเร็จรูป เพื่อคำนวณค่าทางสถิติและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์แบบสำเร็จรูป โดยดำเนินการดังนี้

4.1 วิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

- 5 หมายถึง การใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

5 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

5. สถิติที่ใช้และการนำเสนอข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การศึกษาระดับการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 ในภาพรวมทั้งด้านการใช้อำนาจอ้างอิงและการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม

ข้อ	การใช้อำนาจส่วนบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 136		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	อำนาจอ้างอิง	3.85	0.75	มาก	1
2	อำนาจความเชี่ยวชาญ	3.85	0.81	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม		3.85	0.76	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 ในภาพรวมทุกด้านอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจส่วนบุคคลสูงสุด คือ ด้านอำนาจอ้างอิง ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.81)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 ในภาพรวมทั้งด้านปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวม

ข้อ	ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู	n = 136		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ปัจจัยค่าจูง	3.79	0.76	มาก	2
2	ปัจจัยจูงใจ	3.92	0.69	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม		3.85	0.70	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 ในภาพรวมทุกด้านอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงสุดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ปัจจัยค่าจูง ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.76)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม (n = 136)

การใช้อำนาจส่วนบุคคล	ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ		ภาพรวม
	ปัจจัยค่าจูน	ปัจจัยจูงใจ	
อำนาจอ้างอิง	0.86**	0.85**	0.88**
อำนาจความเชี่ยวชาญ	0.86**	0.82**	0.87**
ภาพรวม	0.87**	0.86**	0.90**

** p < .01 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r = 0.90^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านอำนาจอ้างอิงกับด้านปัจจัยค่าจูน ($r = 0.86^{**}$) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญกับปัจจัยจูงใจ ($r = 0.82^{**}$) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. การใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 พบว่า การใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอำนาจอ้างอิง และรองลงมา คือ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ
2. ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปัจจัยจูงใจ และรองลงมา คือ ด้านปัจจัยค่าจูน

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านอำนาจอ้างอิงกับด้านปัจจัยค่าจูง มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญกับปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. การใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 พบว่า การใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร ส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่เริ่มเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา การใช้อำนาจจึงเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารใช้อำนาจส่วนบุคคลในการบริหารงานเพราะเป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากตนเอง ที่ผู้บริหารสามารถแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ตน ส่งผลให้ครูเกิดการยอมรับนับถือในตัวผู้บริหาร ปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับ Donna (2012, pp. 34-35) ที่ศึกษาภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจ การสร้างบรรยากาศองค์กรที่มีจริยธรรมพบว่า ผู้บริหารใช้อำนาจเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กร โดยใช้อำนาจส่วนบุคคลและอำนาจโดยตำแหน่ง เพื่อส่งเสริมบรรยากาศขององค์กรให้เป็นไปตามทิศทางที่ตนต้องการ ซึ่งการใช้อำนาจส่วนบุคคลจะมีประสิทธิภาพมากกว่าการใช้อำนาจโดยตำแหน่ง เมื่อผู้บริหารใช้อำนาจส่วนบุคคลควบคู่ไปกับการส่งเสริมจริยธรรม ทำให้การใช้อำนาจในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด เช่นเดียวกับ นฤสรณ์ ส่งเสริม, สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี และอัจฉราพรณ พุ่มผกา (2564, น. 39) ที่ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารอาจใช้อำนาจในการบริหารมากกว่าหนึ่งประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครู ทราบว่าครูส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดได้ทำงานไกลบ้าน ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล การมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถและการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้ครู

เกิดความพึงพอใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อนุมานได้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูให้ก้าวหน้าและเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับพรรณิ ศรีปราชญ์ (2564, น. 73) ที่ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก เพราะครูเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรม ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามความรู้ความสามารถ ส่งผลให้ครูทุ่มเทปฏิบัติงานในหน้าที่จนเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ (2565, น. 165) ที่ศึกษาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมากเพราะผู้บริหารใช้คนได้ตรงกับงานและให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่ จึงส่งผลให้ครูเกิดความพอใจในงานที่ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เครื่องมือพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เครื่องมือพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้อำนาจส่วนบุคคลบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของครู สร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ โดยอาศัยปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารต้องพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีในดำเนินงานให้สถานศึกษามีคุณภาพมากขึ้น อนุมานได้ว่า ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นไปตามสถานการณ์และใช้อำนาจส่วนบุคคลบริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานของครู แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารใช้กระตุ้นให้ครูปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับณัฐนันท์ วิริยาชนาโชติ (2561, น. 92) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้อำนาจต่างๆ ให้สอดคล้องกับงานและบุคลากรได้เป็นอย่างดี ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงต้องแสวงหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มความสามารถและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดบรรยากาศและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เช่นเดียวกับชาลิตา วงศ์ใหญ่ และอดุลย์ วงศ์ศรีคุณ (2565, น. 262) ที่ศึกษาความสัมพันธ์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก

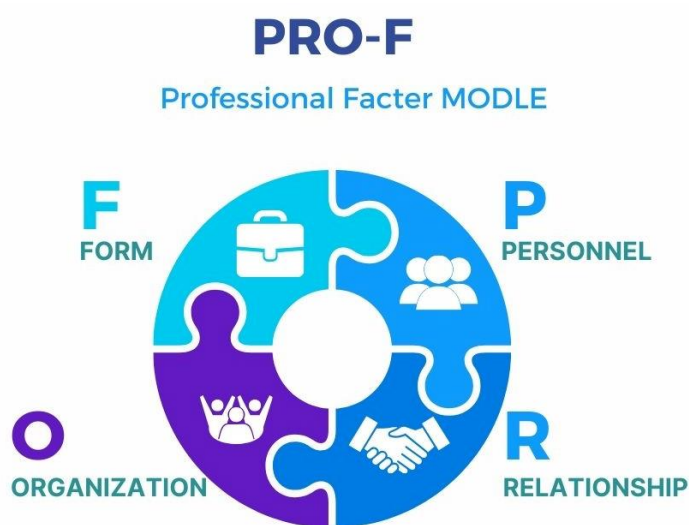
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ สามารถถ่ายทอดความรู้ ออกมาจนเป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูในสถานศึกษามีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน มีผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ครูพึงพอใจที่ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่าง และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้สถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างสูงสุด

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านอำนาจอ้างอิงกับด้านปัจจัยคำจูน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากจากผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนที่เหมาะสมให้แก่ครู เพื่อส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ผู้บริหารยังสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน โดยการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม จากผลการปฏิบัติงานของครู ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนเงินเดือน มอบสวัสดิการที่เหมาะสมและให้รางวัลตอบแทน รวมไปถึงการอำนวยความสะดวกให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องรัตนบงกช นิพนธ์ศิริผล (2563, น. 93) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน และสอดคล้องกับประชุมพร บุญมา (2561, น. 81) ที่ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพราะการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เขต 18 เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ยิ่งผู้บริหารใช้พลังอำนาจในระดับที่สูง ก็ยิ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากขึ้นด้วย

ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญกับปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากจากผู้บริหารไม่สามารถมอบหมาย งานที่ครูต้องการทำให้ทุกคนได้ เพราะทุกๆ งานในสถานศึกษามีความสำคัญ ต้องมีผู้ดำเนินงาน ถึงจะสามารถขับเคลื่อนการศึกษาได้ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของครู ถ้าครูไม่มีความถนัดในงานที่มอบหมาย ก็ควรให้ข้อเสนอแนะและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ ในงานนั้นๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้ให้โอกาสครูก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ครูเกิดความพึงพอใจ และสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้เกิดการยกย่องและยอมรับในความสามารถของครู ซึ่งสอดคล้องกับมฤดี คังคายะ (2560, น. 81) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของ ผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 เพราะผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจในการดูแลรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในงาน สามารถมอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถของครู ทำให้ครูเกิดความรู้สึกภูมิใจและมีความพอใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับอภิชาติ คงเพชร (2565, น. 102-103) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะการจูงใจให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูปฏิบัติงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากการสร้างเจตคติที่ดีของครูโดยผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการทำงานเชิงรุกเปิดโอกาสยอมรับฟังความคิดเห็นของครูและส่งเสริมให้ครูเกิดการพัฒนางานอยู่เสมอ ส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาและประสบความสำเร็จ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้จากผลการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 2 แผนมโนทัศน์องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

PRO-F Modle (Professional Factor Modle) คือ ปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร

1. P (PERSONNEL) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. R (RELATIONSHIP) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี เคารพนับถือครูด้วยความเต็มใจ มีความสัมพันธ์อันดีกับครู สามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การปฏิบัติงานร่วมกันได้

3. O (ORGANIZATION) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา สามารถมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู

4. F (FORM) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาระดับการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจอ้างอิงผู้บริหารควรพูดกับครูด้วยถ้อยคำที่เป็นปียวจา ผู้ฟังเกิดความประทับใจและยินดีที่จะปฏิบัติงาน และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญนั้น ผู้บริหารต้องแสดงกิริยาอาการที่สุ่มรอบคอบ ทำตามสิ่งที่พูด มีความเด็ดขาดในการตัดสินใจ จึงจะสามารถทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับในตัวผู้บริหาร ปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ

1.2 จากการศึกษาระดับของปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารควรมอบโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานที่ไม่กดดัน ทำลายความสามารถให้ครูได้พัฒนาทักษะใหม่ๆ อาจพิจารณาจากความเหมาะสมและความสมัครใจของครู และด้านปัจจัยค้ำจุนนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ในด้านวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ ที่เหมาะสมและเพียงพอ ให้งานประสบผลสำเร็จ

1.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ด้านอำนาจอ้างอิงกับปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สนับสนุนปัจจัยต่างๆ ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานกับครู เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการใช้อำนาจโดยตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มเติม เช่น การใช้ อำนาจตามกฎหมายหรืออำนาจการให้รางวัล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาบุคลากรต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เช่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิดและภาวะอารมณ์ของครูในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จริยวดี ศรีทิพย์อาสน์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง).
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้บริหารร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์. (2565). *การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ชาลิตา วงศ์ใหญ่ และอดุลย์ วังศรีคุณ. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(4), น. 250-265. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2566, จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/253116>
- ณัฐนันท์ วิริยาชนาโชติ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี). สืบค้นเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2566, จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3460?mode=full>
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2528). *การจูงใจเพื่อผลงาน*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- นฤสรณ์ ส่งเสริม, สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี และอัจฉราพรรณ พุ่มผกา. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*, 13(3), น. 34-44. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2566, จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/nakboot/article/view/252432>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ประชุมพร บุญมา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2566, จาก <https://buuir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/7426/1/Fulltext.pdf>
- ประดินันท์ อุปรมัย. (2551). *สร้างพลังทีมงาน ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีการพิมพ์แห่งชาติ.
- พรรณี ศรีปราชญ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2566, จาก https://prezi.com/p/qvbbqej6_9uqg/true_present/
- มลฤดี คังคายะ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 เมษายน 2566, จาก <https://buuir.buu.ac.th/handle/1234567890/6783>
- รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริพล. (2563). *การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา)*.
- ศรินยาพร วงษ์ขันธุ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง)*.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566-2570*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุมาลี ยอดยิ่ง และพรพิมล อ่อนอุระ. (2565). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2566, จาก <http://www.phitsanulok2.go.th/webplk2/wp-content/uploads/2022/07/o12-report-jop-plk2-2564.pdf>
- สมฤดี พลละวุฒิโฒทัย. (2561). *การพัฒนาการบริหารระบบการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดีวิถีประชาธิปไตย. วารสารการบริหารการศึกษา, 9(1), น. 264-266*. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2566, จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/156983>

- อภิชาติ คงเพชร. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา). สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2566, จาก <http://ir.buu.ac.th/dspace/handle/1513/430>
- Donna, M. R. (2012). Leadership and the Use of Power: Shaping an Ethical Climate. *The Journal of Applied Christian leadership*, 6(1), pp. 28-35. Retrieved June 23, 2023, from <https://digitalcommons.andrews.edu/jacl/vol6/iss1/4/>
- French, R. and Raven, B. (1968). *"The Base of Social Power" Group Dynamics*. New York: Harper and Row.
- Harrell, T. W. (1972). *Industrial Psychology*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Parker C. and Case T. (1993). *Management information systems: Strategy and action* (2nd ed.). New York: McGraw-Hall.