

การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

สุพิชชา มากะเต

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

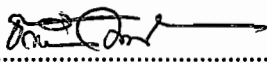
ธันวาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

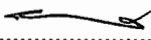
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ สุพิชชา มากะเต ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

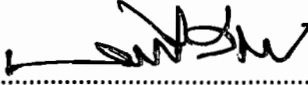
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

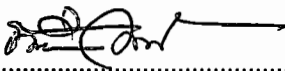

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ชัยพจน์ รังงาม)

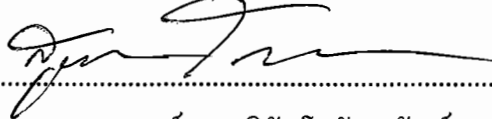

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

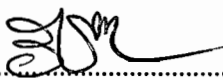

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ชารี มณีศรี)


..... กรรมการ
(ดร.ชัยพจน์ รังงาม)


..... กรรมการ
(ดร.ชนวิน ทองแพง)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โภคชัยะวัฒน์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ เดือน ปี พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจาก ได้รับความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือ
แนะนำเอาใจใส่ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดียิ่งจาก ดร.ชัยพนธ์ รัตงาม
ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธนวิน ทองแพง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี ประธานการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์
และรองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศลยะวัฒน์ กรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณา
ให้ความรู้และข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไข ขอขอบพระคุณ ดร.สมุทพร ชำนาญ
อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา ที่คอยแนะนำแนวทางในการค้นคว้า
หาความรู้อันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้อง และสมบูรณ์
ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นารี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร
นิยมศรีสมศักดิ์ ดร.สมนึก ทองเอี่ยม นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร และนายชวลิต แดงเปล่ง
ที่กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือและชี้แนะแนวทางการพัฒนาด้วยความยินดียิ่ง
ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์
ในการเก็บข้อมูลรวมทั้งครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ได้ให้ความร่วมมือ
ในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณบิดา มารดา พี่น้อง และเพื่อนร่วมชั้นสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ทุกท่านที่คอยสนับสนุน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด คุณประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
ผู้วิจัยขอน้อมเคารพเพื่อเป็นกตัญญูต่อบิดา มารดา ครู อาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนให้ได้รับความรู้
พร้อมทั้งผู้มีพระคุณทั้งหลายที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จด้วยดี
หวังว่าคุณค่า และสารประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ในการจัดการศึกษา
กับบุคคลที่เกี่ยวข้องต่อไป และขอกราบขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

สุพิชชา มากะเต

55920565: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน/ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

สุพิชชา มากะเต: การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ 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) คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: ชัยพจน์ รักราม, กศ.ด., ธนวิน ทองแพง, กศ.ด. 129 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา และศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 337 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .25-.85 และมีค่าความเชื่อมั่น .97 และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .28-.76 และมีค่าความเชื่อมั่น .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจบังคับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต

3. การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มี 5 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล (X_1) อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล (X_2) อำนาจตามกฎหมาย (X_3) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_4) และอำนาจบังคับ (X_5) โดยการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง 5 ด้าน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการโดยรวมได้ร้อยละ 59.60 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.098 + .260(X_1) + .115(X_2) + .123(X_3) + .150(X_4) + .114(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .346Z_{X1} + .122Z_{X2} + .134Z_{X3} + .198Z_{X4} + .111Z_{X5}$$

55920565: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
 KEYWORDS: ORIENTATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS ' POWER/ JOB MOTIVATION
 OF TEACHERS / SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 6
 SUPHITCHA MAKATE: 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.
 ADVISORY COMMITTEE: CHAI POT RAK-NGAM, Ed. D., THANAWIN TONGPANG, Ed. D. 129 P.
 2015.

The purpose of this research was to study 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. The research samples were 337 teachers in secondary school, Samutprakan province under the office of secondary educational service area office 6. The data were selected 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(X_1), information power (X_6), legitimate power(X_3), expert power(X_5), coercive power(X_2) 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

$$\hat{Y} = 1.098 + .260(X_1) + .115(X_6) + .123(X_3) + .150(X_5) + .114(X_2)$$

The regression equations of points in the form of standard score

$$Z = .346Z_{X1} + .122Z_{X6} + .134Z_{X3} + .198Z_{X5} + .111Z_{X2}$$

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ฅ |
| สารบัญภาพ..... | ฎ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 4 |
| คำถามในการวิจัย..... | 4 |
| สมมติฐานของการวิจัย..... | 5 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 5 |
| ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย..... | 6 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 6 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 8 |
| 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 12 |
| สภาพทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงาน | |
| เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6..... | 12 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อ่านาจ..... | 16 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..... | 31 |
| ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อ่านาจของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการ | |
| ปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน..... | 39 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 41 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 49 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 49 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 52 |
| การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 54 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 55 |
| การจัดกระทำข้อมูล..... | 56 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 56 |
| 4 ผลการวิจัย..... | 57 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 57 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 58 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 58 |
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 77 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 77 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 80 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 94 |
| บรรณานุกรม..... | 97 |
| ภาคผนวก..... | 105 |
| ภาคผนวก ก..... | 106 |
| ภาคผนวก ข..... | 110 |
| ภาคผนวก ค..... | 121 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 129 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| 1 | จำนวนครูและนักเรียนของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6..... | 15 |
| 2 | ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามขนาดโรงเรียนในจังหวัด สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6..... | 51 |
| 3 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน..... | 59 |
| 4 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจการให้รางวัล..... | 60 |
| 5 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจบังคับ..... | 61 |
| 6 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจตามกฎหมาย..... | 62 |
| 7 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจอ้างอิง..... | 63 |
| 8 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ..... | 64 |
| 9 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล..... | 65 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า | |
|----------|---|----|
| 10 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง..... | 66 |
| 11 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน..... | 67 |
| 12 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความต้องการดำรงชีวิต..... | 68 |
| 13 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ | 69 |
| 14 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า..... | 70 |
| 15 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6..... | 71 |
| 16 | อำนาจพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากการใช้อำนาจ ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6..... | 72 |
| 17 | การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จากการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน..... | 74 |
| 18 | ค่าสถิติที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม..... | 75 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 19 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของแบบสอบถามตอนที่ 1 การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6..... | 122 |
| 20 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของแบบสอบถามตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6..... | 125 |
| 21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6..... | 127 |
| 22 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6..... | 128 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|-----------------------------|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 6 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การกำหนดมาตรฐานการศึกษาเป็นการกำหนดความคาดหวังให้ชัดเจนทั้งครู ผู้บริหาร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาหากไม่มีมาตรฐาน สาธารณชนก็จะไม่ทราบว่าสาระสำคัญที่แท้จริงของการจัดการศึกษาอยู่ที่ใด คุณภาพคนที่ชาติต้องการ เป็นอย่างไร การจัดการเรียนการสอนปัจจุบันต้องไปในทิศทางใด คุณภาพการจัดการศึกษาแต่ละแห่ง มีจุดเด่น จุดควรพัฒนาในเรื่องใดบ้าง เนื่องจากไม่มีเครื่องชี้วัดเทียบเคียง ทำให้ขาดการรับผิดชอบ ต่อสาธารณชน (Accountability) การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาทำให้สถานศึกษาต้องถือเป็น ความรับผิดชอบที่จะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน คุณภาพครูที่ต้องจัดการเรียนการสอน ให้ได้มาตรฐาน คุณภาพการบริหารจัดการตลอดจนคุณภาพด้านการจัดสถานศึกษาให้เป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ การสร้างอัตลักษณ์ของสถานศึกษา และการมีกิจกรรม โครงการที่ส่งเสริม ที่สนองต่อนโยบายของรัฐ นอกจากนี้มาตรฐานยังเป็นแนวทางให้สาธารณชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาให้การสนับสนุน ส่งเสริมสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้ เพื่อให้คุณภาพ การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 2)

กระทรวงศึกษาธิการได้เริ่มดำเนินการเพื่อการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2539 เป็นต้นมาโดยได้กำหนดขอบข่ายของการปฏิรูปการศึกษาเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานทางการศึกษา แก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่มีอยู่เดิมให้เบาบางลงหรือหมดไปรวมทั้งเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ และยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้นมีศักยภาพ ในการพัฒนาตนเอง ประเทศชาติ อยู่ในสังคมโลกอย่างเป็นสุข โดยคณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา (2542, หน้า 4) ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาใน 4 ด้าน คือ การปฏิรูปโรงเรียนและ สถานศึกษา การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา แต่การปฏิรูปการศึกษาคั้งที่สำคัญได้เกิดขึ้น เมื่อมีการประกาศ ใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งระบุให้มีการจัดทำกฎหมายเกี่ยวกับ การศึกษาขึ้น และต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมาย แม่บทในการบริหารจัดการศึกษา นำไปสู่การปฏิรูปการศึกษารอบแรกขึ้นแต่ผลที่ออกมายังไม่เป็น ตามที่ตั้งไว้ จึงนำมาสู่การปฏิรูปการศึกษารอบสองหรือการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง

ในระหว่างปี พ.ศ. 2552-2561 แต่คุณภาพการศึกษา ผู้เรียน บุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการศึกษา ก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

คุณภาพการศึกษาและคุณภาพของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวจักรและกลไกที่สำคัญในการสร้างสรรค์ให้เกิดคุณภาพ ในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากครูหรือผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อดำเนินการให้บรรลุภารกิจตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้กฎระเบียบข้อบังคับ เทคนิค ตลอดจนต้องมีอำนาจเป็นเครื่องมือในการบังคับบัญชาหรือสั่งการให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ คำว่า “อำนาจ” ตามความเข้าใจของคนทั่วไป จะเป็นคำบ่งบอกถึงความรู้สึกในทางลบ ซึ่งหมายถึงความเลวร้าย รุนแรง จะมีความรู้สึกต่อต้าน ถ้าถูกคนอื่นใช้อำนาจกับตน แต่ความหมายของอำนาจในองค์กรนั้น (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2546, หน้า 43) กล่าวว่า อำนาจหมายถึง ความถูกต้องชอบธรรมในการสั่งการให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งได้ อำนาจหน้าที่มีอิทธิพลต่อการสั่งการ และมอบหมายงานให้ผู้อื่น และมีอำนาจในการบริหารใช้ทรัพยากรได้ เพื่อให้การทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร อำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารในการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และในทางกลับกันหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่รู้จักเลือกใช้อำนาจ ใช้อำนาจไม่เหมาะสมหรือใช้อำนาจตามอารมณ์ของตนเองก็จะทำให้เกิดการต่อต้าน ผู้ได้บังคับบัญชาขาดขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน มีผลทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ในที่สุดจะทำให้การจัดการศึกษาประสบความล้มเหลว ในขณะที่ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความจำเป็น ย่อมส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดี ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกที่ดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร ดังที่แคนเทอร์ (Kanter, 1979, pp. 67-68) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต้องใช้อำนาจเพราะต้องจัดการหรือบริหาร อำนาจเป็นสิ่งที่ดี การใช้อำนาจให้เป็น และเกิดประโยชน์เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายหลักของสถานศึกษาคือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือ ครูผู้สอน การจะพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้นั้น ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา และจำเป็นอย่างยั้งที่ ต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดี และมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพ และประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน เกิดความสูญเปล่าได้ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตร ไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงาน

ได้ผลดีไม่น้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือขวัญและกำลังใจที่ดีของครู ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะทัศนคติความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน จึงกล่าวได้ว่า การจูงใจครูให้ทุ่มเทความพยายาม แสดงศักยภาพที่มีให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่อย่างเต็มที่ จึงน่าจะเป็นวิธีที่ดีที่สุด

จากการที่สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้ประสบปัญหาเรื่องการขาดแคลนครูผู้สอนที่มีความสามารถในการสอนบางกลุ่มสาระที่สำคัญเช่น ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาไทย เมื่อได้ครูผู้สอนที่สอนไม่ตรงวุฒิ ครูผู้สอนจึงขาดความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หรือบางครั้งครูผู้สอนไปช่วยราชการที่อื่น ครูที่ทำหน้าที่สอนแทนอาจไม่ได้สอน ทำให้เกิดปัญหาตามมาคือ ปัญหาภาระงานการสอนไม่ทัน ปัญหาภาระงานอื่นที่ครูต้องทำนอกเหนือจากการสอนเพื่อให้เสร็จทันตามกำหนดเวลาเมื่อผู้บริหารเร่งรัดให้ส่งงาน ทำให้ครูไม่พอใจในการใช้อำนาจของผู้บริหารจึงเกิดความรู้สึกไม่ใช่ว่าพวกเขาเหมือนกัน และปัญหาการสร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้สอน เช่น ครูได้รับเงินเดือนเพียงอย่างเดียวไม่มีสวัสดิการอื่น นอกจากนั้นปัญหาการส่งเสริมให้มีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความรู้ความสามารถ มีโอกาสพัฒนา มีความก้าวหน้าตามความสามารถเฉพาะตัว โดยไม่ต้องประจบหรือเล่นพรรคเล่นพวก และปัญหาครูผู้สอนไม่ได้ภูมิใจ ไม่มีความสุขในงานของตนเอง เช่น คิดว่าเป็นงานหนักซ้ำซากไม่ก้าวหน้า ได้ค่าตอบแทนต่ำ ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงานและไม่พัฒนาตนเอง ปัญหาขาดระบบการบริหารจัดการ และการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยให้ครูพัฒนาตนเองได้เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาขาดแคลนการพัฒนาเทคโนโลยี และการสื่อสารการเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อช่วยการสอน และปัญหาการขาดการสนับสนุนส่งเสริมความรู้ความสามารถของครู ทำให้กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเกิดข้อบกพร่องที่จำเป็นต้องหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2558) ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหาร โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีการใช้อำนาจตามที่ เฟรนซ์ และราเวน (French & Raven, 1968, p. 256) เสนอไว้ 5 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ

ราเวน และกรุกลานสกี (Raven & Kruglanski, 1975, p. 177) ได้เพิ่มอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล และเฮอร์เชย์ และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, p. 235) เสนออำนาจติดต่อเชื่อมโยงรวม 7 ด้าน และทฤษฎีแรงจูงใจ ERG (Existence relatedness growth theory) ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp. 507-532) 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการดำรงชีวิต (E = Existence needs) ความต้องการความสัมพันธ์ (R = Relatedness needs) และความต้องการเจริญก้าวหน้า (G = Growth needs) เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน และนำไปเป็นแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนให้พัฒนาการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
3. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

คำถามในการวิจัย

1. อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อยู่ในระดับใด
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติ การสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

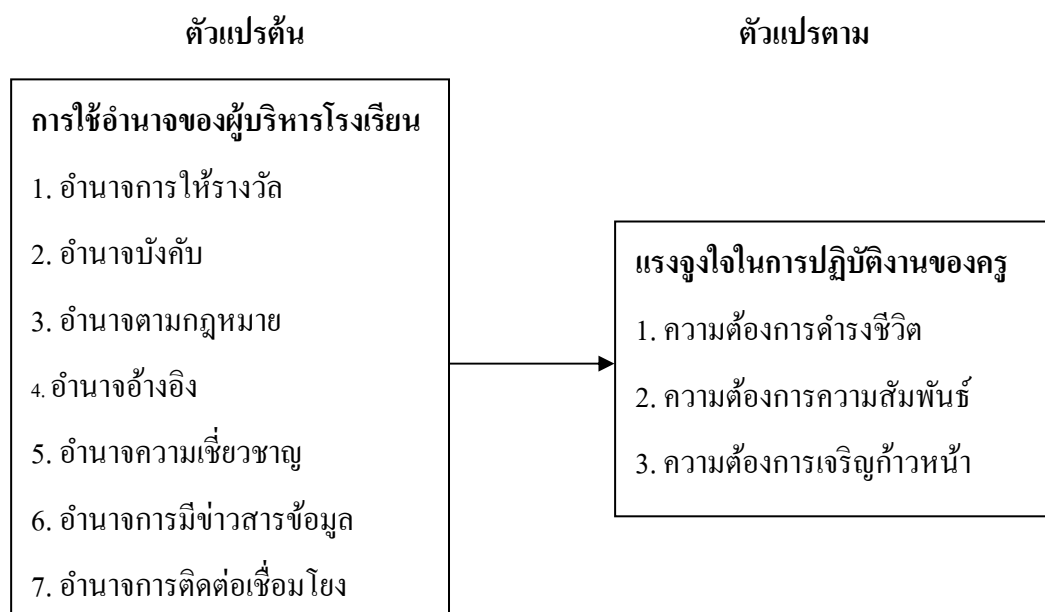
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีการใช้อำนาจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานดังนี้

1. การใช้อำนาจตามแนวคิดพื้นฐานที่ เฟรนช์ และราเวน (French & Radven, 1968, p. 256) เสนอไว้ 5 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ ราเวน และกรุกกลานสกี (Radven & Kruglanski, 1975, p. 177) ได้เพิ่มอำนาจ การมีข่าวสารข้อมูล ซึ่งต่อมา เฮอร์เซย์ และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, p. 235) เสนออำนาจติดต่อเชื่อมโยง ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาครั้งนี้รวม 7 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูลและอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

2. แรงจูงใจตามทฤษฎีERG (Existence relatedness growth theory) ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp. 507-532) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ความต้องการ ดำรงชีวิต (E = Existence needs) ความต้องการความสัมพันธ์ (R = Relatedness needs) และความต้องการเจริญก้าวหน้า(G = Growth needs)

เพื่อประสานแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัย ได้สรุปเป็น กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารงานให้เหมาะสมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุด
2. เป็นแนวทางสำหรับให้ผู้บริหารโรงเรียน ประยุกต์ใช้อำนาจในการบริหารงานให้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และลักษณะงานที่ปฏิบัติ
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 สามารถนำผลการวิจัยหรือข้อเสนอแนะไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาคาดแรงจูงใจ และกำหนดนโยบายหรือวางแผนอบรมผู้บริหารโรงเรียนในเรื่องการใช้อำนาจในการบริหารงานและการสร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติการสอน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยอาศัยตามแนวคิดพื้นฐานของ เฟรนช์และราเวน (French & Raven, 1968, p. 256) ที่เสนอไว้ 5 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ ราเวนและกรุกลานสกี (Raven & Kruglanski, 1975, p. 177) ได้เพิ่มอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล ซึ่งต่อมา เฮร์เชย์และ

แบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, p. 235) เสนออำนาจจิตต่อเชื่อมโยง ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาค้นคว้าครั้งนี้รวม 7 ด้านดังนี้

- 1.1.1 อำนาจการให้รางวัล
- 1.1.2 อำนาจบังคับ
- 1.1.3 อำนาจตามกฎหมาย
- 1.1.4 อำนาจอ้างอิง
- 1.1.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ
- 1.1.6 อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล
- 1.1.7 อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โดยอาศัยทฤษฎีการจูงใจ ERG (Existence relatedness growth theory) ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp. 507-532) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- 1.2.1 ความต้องการดำรงชีวิต
- 1.2.2 ความต้องการความสัมพันธ์
- 1.2.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ซึ่งเป็นข้อมูลสิ้นปีการศึกษา 2557 มีจำนวนทั้งสิ้น 2,128 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 337 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่าง ตามสูตรของ ยามานะ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ์, 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 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีประชากร 348 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 55 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีประชากร 1,383 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 219 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ประกอบด้วยการใช้อำนาจ 7 ด้าน ได้แก่

3.1.1 อำนาจการให้รางวัล

3.1.2 อำนาจบังคับ

3.1.3 อำนาจตามกฎหมาย

3.1.4 อำนาจอ้างอิง

3.1.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ

3.1.6 อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล

3.1.7 อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

3.2.1 ความต้องการดำรงชีวิต

3.2.2 ความต้องการความสัมพันธ์

3.2.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้นิยามศัพท์และจำกัดขอบเขตของศัพท์บางคำเพื่อใช้ในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยการใช้อำนาจรูปแบบต่าง ๆ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิดเห็น ทศนคติ เป้าหมาย ความต้องการ หรือค่านิยมไปในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้านดังนี้

1.1 อำนาจการให้รางวัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ประโยชน์แก่ครูในโรงเรียนในทางบวกเพื่อเสริมแรงให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือการมอบหมายงานที่สำคัญแก่ครู สนับสนุนให้ครูมีตำแหน่งที่สูงขึ้น การให้ผลตอบแทนสำหรับความดีความชอบตามโอกาสที่จะอำนวยให้ เช่น ยกย่องชมเชย สวัสดิการในการทำงาน เลื่อนขั้นเงินเดือน พิจารณาความดีความชอบโดยใช้เกณฑ์ผลงานเป็นหลักอย่างเป็นธรรม

1.2 อำนาจบังคับ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่จะลงโทษครูที่ไม่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ โดยผู้บริหารสามารถทำให้ครูยอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษโดยการแจ้งให้ครู

ทราบถึงระเบียบ ข้อบังคับโทษจากการฝ่าฝืน ซึ่งถ้าครูไม่ปฏิบัติตามผู้บริหารสามารถลงโทษครูได้ตามระเบียบกฎเกณฑ์ โดยการสืบสวนหาข้อเท็จจริงและสาเหตุของความผิดก่อนใช้วิธีการลงโทษ โดยไม่มีการยกเว้น เช่น การเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงาน ให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ ตักเตือน ด้วยวาจา ลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร

1.3 อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้อำนาจตามสิทธิภายในขอบเขตที่มีโดยคำนึงถึงความถูกต้องและเหมาะสมในการใช้อำนาจตามที่กฎหมายกำหนด บริหารงานด้วยความเป็นธรรม ออกคำสั่งมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรตามสายงานและความรับผิดชอบ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครู และพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบ อำนาจตามกฎหมายจะสูงมากขึ้นถ้าผู้บริหารมีตำแหน่งสูงมากขึ้น

1.4 อำนาจอ้างอิง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อครู ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของครูที่มาจากพื้นฐานของการยอมรับความประทับใจในบุคลิกภาพของผู้บริหาร เช่น การแต่งกาย คำพูด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกียรติเคารพความคิดเห็นมุ่งมั่นในการทำงาน กำหนดวิสัยทัศน์ดีและสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของครูและทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน

1.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถของบริหารที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเช่น มีความคิดสร้างสรรค์ ในการทำโครงการใหม่ ๆ โดยนำแนวคิดทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาทางแสดงความรอบรู้ทางวิชาการและความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ สามารถแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน โดยการเสนอองค์ความรู้ในวิชาชีพ ให้คำแนะนำแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการทำวิจัยในชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี

1.6 อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ติดตามข่าวสารจากสื่อแสวงหาข่าวสารที่เป็นประโยชน์ นำข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการวางแผน ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการโรงเรียน โดยจัดระบบให้มีการแจ้งข้อมูลอย่างทั่วถึง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ทันเหตุการณ์ ตรงกับความต้องการของครู

1.7 อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เกิดจากการเป็นผู้มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอำนาจสำคัญทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเช่น ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในการติดต่อกับผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันและผู้ปฏิบัติงานในระดับเหนือกว่า มีการประสานงานระหว่างบุคคลสำคัญในท้องถิ่นกับบุคลากรในโรงเรียน เชิญมาร่วมกิจกรรมของโรงเรียนเพื่อสร้างเครือข่ายทางการศึกษาและใช้ความสนิทสนมให้เกิดประโยชน์ โดยขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นและสามารถแนะนำครูให้รู้จักกับบุคคลสำคัญได้

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน หมายถึง ความต้องการหรือแรงกระตุ้นที่อยู่ในครูปฏิบัติการสอน ทำให้เกิดแรงขับ หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ประกอบด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ความต้องการดำรงชีวิต หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนที่เกิดจากการได้รับการตอบสนอง สิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงานโดยมีสถานที่เหมาะสม การคมนาคม ติดต่อสื่อสารสะดวก สภาพแวดล้อมดี อุปกรณ์การปฏิบัติงานเพียงพอมีการปกครองอย่างเป็นธรรมมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมีความมั่นคงในอาชีพการทำงานและความต้องการสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน

2.2 ความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร เช่น การพบปะสังสรรค์ การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน การได้รับการยอมรับ ไว้วางใจ เป็นกันเอง ทำให้สบายใจเมื่อปฏิบัติงานด้วยและอยากมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ จนเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

2.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนที่เกิดจากการได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง ที่มุ่งหวังเอาไว้ เช่น ได้รับการศึกษาต่ออบรม สัมมนา ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้เป็นผู้นำ ทำงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถได้ทำผลงานทางวิชาการ จนสำเร็จตามเป้าหมายและได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานที่ทำ

3. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

4. ครูปฏิบัติการสอน หมายถึง ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง และครูที่เป็นพนักงานราชการที่ทำหน้าที่การสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

5. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

6. ขนาดโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาซึ่งเป็นตัวกำหนดขนาดของโรงเรียน ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งโรงเรียนที่เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาออกเป็น 4 ขนาด คือ

6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน

6.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ
ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน

6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ
ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน

6.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ
ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ในการกำกับ
ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตาม
อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงผลงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดสมมติฐาน การกำหนดตัวแปร กรอบแนวคิด และแนวทางในการดำเนินงานวิจัย โดยได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ
 - 2.1 ความหมายของอำนาจ
 - 2.2 ความสำคัญของอำนาจ
 - 2.3 ฐานอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 3.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.3 ทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูปฏิบัติการสอน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 410/1 ถนนมรุพงษ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา รหัสไปรษณีย์ 24000 แบ่งเขตความรับผิดชอบ ในการบริหารจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการใน 2 จังหวัด มีทั้งหมด 54 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา 29 โรงเรียน และโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ 25 โรงเรียน

โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ เดิมสังกัดอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ และได้เปลี่ยนมาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 37 โดยให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากรวัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่นด้วย และในกรณีที่สถานศึกษาใดจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา การที่จะให้สถานศึกษาแห่งนั้นอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาใด ให้ยึดระดับการศึกษาของสถานศึกษานั้น เนื่องจากการบริหาร และการจัดการศึกษาของทั้งสองระดับรวมอยู่ใน ความรับผิดชอบของเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาเกิดความไม่คล่องตัว และปัญหาการพัฒนาการศึกษา สมควรแยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผล และมีคุณภาพยิ่งขึ้นกระทรวงศึกษาธิการ (ม.ป.ป.)

ดังนั้นจึงมีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 นี้ ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการต้องไปสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 นับตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นต้นมาและได้ดำเนินการกิจเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้ประชากรวัยเรียนได้รับการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยกำหนดทิศทางการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้กำหนดทิศทางการบริหารงานของสำนักงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2558, หน้า 41-42)

วิสัยทัศน์ (VISION)

เป็นองค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ปลูกฝังคุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

พันธกิจ (MISSION)

1. ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาทุกระดับอย่างมีคุณภาพ
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความเป็นไทย และดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐาน
 ยกระดับสู่ความเป็นสากลและมีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ (GOAL)

1. สถานศึกษาในสังกัดยกระดับคุณภาพและมาตรฐานได้ตามเป้าหมาย สู่ความเป็นสากล
 และมีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

2. สถานศึกษาในสังกัดจัดกิจกรรม ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วน มีส่วนร่วม
 ในการยกระดับคุณภาพการมัธยมศึกษาสู่สากล

3. สถานศึกษาในสังกัดสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกคนให้ได้รับ โอกาสทางการศึกษา
 มีความรู้ ความสามารถเต็มตามศักยภาพ และเป็นไปตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4. สถานศึกษาในสังกัดสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษา
 ให้มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามหลักสูตร มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองเพื่อศึกษา
 ต่อระดับอุดมศึกษา และมีพื้นฐานในการประกอบอาชีพ

5. สถานศึกษาในสังกัดมีเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6. ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
 อย่างมืออาชีพ

ค่านิยมองค์กร (Values)

ยึดหลักธรรมาภิบาลมีจิตบริการ ทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
 ได้กำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 จำนวน 4 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน
 ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

จำนวนครู และนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนครูและนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 6, 2558, หน้า 7)

| ลำดับ | ชื่อโรงเรียน | จำนวนครู | จำนวนนักเรียน |
|------------|---|--------------|---------------|
| 1 | สาขาสุทธีราอุปถัมภ์ | 8 | 64 |
| 2 | มัธยมวัดใหม่สมุทรกิจวิทยา | 15 | 133 |
| 3 | เป็ร็งวิสุทธาธิบดี | 23 | 311 |
| 4 | ราชวินิตสุวรรณภูมิ | 40 | 890 |
| 5 | มัธยมวัดศรีจันทร์ประดิษฐ์ | 63 | 1,008 |
| 6 | บางแก้วประชาสรรค์ | 67 | 1,136 |
| 7 | หลวงพ่อบานคลองด่านอนุสรณ์ | 55 | 1,146 |
| 8 | ปทุมคงคา สมุทรปราการ | 56 | 1,264 |
| 9 | หาดอมราอักษรลักษณ์วิทยา | 70 | 1,352 |
| 10 | ป้อมนาคราชสวาทยานนท์ | 84 | 1,701 |
| 11 | มัธยมด่านสำโรง | 83 | 1,894 |
| 12 | วิสุทธิกษัตริ | 82 | 1,924 |
| 13 | วัดทรงธรรม | 99 | 2,353 |
| 14 | พูลเจริญวิทยาคม | 99 | 2,559 |
| 15 | บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ | 102 | 2,619 |
| 16 | นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ | 104 | 2,736 |
| 17 | บางบ่อวิทยาคม | 112 | 2,798 |
| 18 | บางพลีราษฎร์บำรุง | 121 | 2,831 |
| 19 | นวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ | 107 | 2,863 |
| 20 | เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ | 109 | 2,864 |
| 21 | สตรีสมุทรปราการ | 123 | 2,927 |
| 22 | เทพศิรินทร์ สมุทรปราการ | 118 | 3,087 |
| 23 | ราชประชาสมาสัยฝ่ายมัธยมฯ | 124 | 3,149 |
| 24 | สมุทรปราการ | 121 | 3,207 |
| 25 | ราชวินิตบางแก้ว | 143 | 3,770 |
| รวม | | 2,128 | 50,586 |

โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวน 25 โรงเรียน จากข้อมูลสิ้นปีการศึกษา 2557 พบว่ามีครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 2,128 คน และมีนักเรียน จำนวน 50,586 คน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ มีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 6 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 12 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2558, หน้า 8)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ

อำนาจในองค์การสามารถเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ได้นักปรัชญาและนักวิชาการ ได้พยายามอธิบายว่า ทำไมคนคนเดียวจึงสามารถควบคุมกลุ่มคน หรือบุคคลอื่นได้ คำตอบที่ได้รับคือ “อำนาจ” หรือ “Power” (Stogdill, 1974, p. 275) ซึ่งอำนาจในที่นี้หมายถึง อำนาจทางสังคม นั่นก็คืออำนาจเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมได้ และมีอยู่ในความสัมพันธ์ทางสังคมทุกชนิด ไม่ว่าอำนาจจะเป็นไปในลักษณะใดก็ตามยังมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ และการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในสังคมอยู่ตลอดเวลา อำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงาน ในองค์การย่อมเกี่ยวข้องกับคนเป็นจำนวนมาก ผู้นำองค์การจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้ผู้อื่นฟัง และปฏิบัติตาม อำนาจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำ ส่วนการใช้อำนาจนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำแต่ละคน

ความหมายของอำนาจ

อำนาจหากกล่าวตามความเข้าใจโดยทั่วไปแล้ว ถือว่าเป็นความสามารถของบุคคล ที่ทำให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่ตนต้องการให้เขาทำ ไม่ว่าจะเป็อำนาจที่จากตัวบุคคลเอง สิ่งแวดล้อม หรือจากแหล่งอื่น ๆ ซึ่งมีผู้รู้ นักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย สรุปได้ดังนี้

روبบินส์ (Robbins, 1994, pp. 152-153) ได้ให้ความหมายของอำนาจว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของผู้กระทำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ถูกกระทำ หรือบุคคลเป้าหมายให้กระทำบางสิ่งบางอย่าง โดยผู้ที่กระทำนั้น ไม่ต้องทำด้วยตนเอง อำนาจ ศักยภาพภายในตัวบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแสดงออกในรูปของอิทธิพลจากผู้ที่มีอำนาจหรือผู้ยอมตามอำนาจ และการใช้อำนาจมีผลทำให้ผู้อยู่ใต้อำนาจแสดงพฤติกรรมด้วยความรับผิดชอบตามที่ผู้ที่มีอำนาจตั้งใจให้ทำ ไม่ว่าจะเป็การใช้อำนาจโดยตรงหรือทางอ้อม

สุพรรณ แก้วกัณหา (2547, หน้า 21) สรุปความหมายของอำนาจว่า อำนาจ หมายถึง ความเป็นไปได้ที่บุคคลหนึ่งมีตำแหน่งในสายงานหรือศักยภาพของบุคคลที่มีอิทธิพล

ต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความคิด ทักษะคิด เป้าหมาย ความต้องการค่านิยมของบุคคลอื่น
ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อำนาจใช้กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เป้าหมายอาจจะทางตรงหรือ
ทางอ้อมก็ได้

สัญญา ชลาคคิด (2549, หน้า 13) สรุปความหมายของอำนาจว่า อำนาจเป็นศักยภาพ
ของบุคคลหนึ่งที่จะชักจูงให้บุคคล หรือกลุ่มคนอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทาง
ที่ตนต้องการนั่นคือ บุคคลใดก็ตามเมื่อมีอำนาจมากเท่าใดก็ย่อมที่จะมีความสามารถในการให้ผู้อื่น
ยอมรับ และปฏิบัติตามตนมากเท่านั้น

กษิภณ ชินวงศ์ (2550, หน้า 14) สรุปความหมายของอำนาจว่า อำนาจ หมายถึง ศักยภาพ
หรือความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ทำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่น
เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทัศนคติ ความคิดเห็น ค่านิยม และอื่น ๆ

อวยชัย จาตุรพันธ์ (2554, หน้า 15) สรุปความหมายของอำนาจว่า อำนาจ หมายถึง
ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลทำให้คนอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะคิด ไปในทิศทางใด
ทิศทางหนึ่งที่ต้องการ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ชร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 110) ได้สรุปว่า อำนาจเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำ
ในตนเองนำสมาชิกในองค์กรให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพไม่ได้ใช้กฎระเบียบ หรือ
อำนาจที่กำหนดไว้ในการบริหาร ส่วนอำนาจหน้าที่นั้นผู้นำจะต้องใช้ภาวะผู้นำตนเองกับกฎระเบียบ
ขององค์กรนั้น ๆ นำพาสมาชิกให้ปฏิบัติตาม

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า อำนาจ หมายถึง ศักยภาพของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น
บุคคลนั้นอาจมีตำแหน่งในสายงานหรือเป็นเจ้าของผู้ครอบครองทรัพยากรทั้งหลายไม่ว่าจะเป็น
ทรัพยากรทางกายภาพ บุคคล เศรษฐกิจ สังคม หรือทางจิตวิทยา ซึ่งสามารถชักจูงชี้แนะให้บุคคล
หรือกลุ่มบุคคล เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิดเห็น ทักษะคิด เป้าหมาย ความต้องการ
หรือค่านิยม ของบุคคลอื่นไปในทิศทางที่ต้องการ อาจมีลักษณะทั้งบังคับขู่เข็ญ และการบังคับควบคุม
ที่มีลักษณะชักชวน ชี้นำปราศจากการข่มขู่

ความสำคัญของอำนาจ

อำนาจเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การทุกองค์การ ไบเออร์สเตดท์
(Bierstedt, 1974, p. 935) กล่าวไว้ว่า อำนาจจะเป็นสิ่งที่ต้องการสำหรับการริเริ่มรวมกันเป็นกลุ่ม
เป็นประการแรก เพื่อประกันความคงอยู่ของกลุ่ม และทำให้บรรทัดฐานของกลุ่มมีผลใช้บังคับ
ถ้าปราศจากอำนาจแล้วก็จะไม่มีองค์การและไม่มีความเป็นระเบียบ ส่วน เฮฟเฟรอน (Heffron, 1989,
p. 192) สรุปว่าการศึกษาศาสตร์ต่าง ๆ ในการศึกษาและรัฐศาสตร์แท้จริงเป็นการศึกษาเรื่องอำนาจ
นั่นเอง สำหรับองค์กรทางการศึกษาอำนาจอยู่ในรูปของการบังคับบัญชาตามกฎหมายที่กำหนดไว้

แต่มีการใช้ที่ค่อนข้างยืดหยุ่น ทั้งนี้เพราะองค์การทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ (Profession) ในแต่ละสาขาวิชาย่อมแตกต่างกันกับองค์การอื่นที่มีการใช้อำนาจต่างกัน

นอกจากอำนาจเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อองค์การดังกล่าวแล้ว อำนาจที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารองค์การในระดับต่าง ๆ ก็มีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหน้าที่ของนักบริหาร คือ การคิดริเริ่มการวางแผนจัดตั้งองค์การ การจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำตาม การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ ควบคุมไปกับการควบคุม เพื่อให้ทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ถ้าผู้บริหารมีอำนาจเพียงพอ ย่อมหมายถึง ความสามารถที่จะมีอำนาจมากพอที่จะทำให้กิจกรรมของบุคคลอื่น ซึ่งเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาประสานกันเพื่อให้องค์การมีบทบาทและก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้ามผู้บริหาร ที่ขาดอำนาจ หรือไม่เพียงพอ ย่อมจะทำให้ผู้บริหารมีอำนาจไม่มากพอที่จะควบคุม พฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ ในองค์การให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้ อันจะนำมาซึ่งความสับสนและความขัดแย้งภายในองค์การ

กล่าวโดยสรุป อำนาจเป็นบรรทัดฐานที่ทำให้องค์การมีระเบียบ บุคคลโดยทั่วไป อาจจะมีอำนาจหรืออำนาจหน้าที่เพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งก็ได้ แต่สำหรับผู้ทำหน้าที่บริหารองค์การแล้วจะต้องมีทั้งอำนาจหน้าที่และอำนาจ เพราะอำนาจเป็นพลังที่ซ่อนเร้น (Latent energy) ที่ช่วยให้บุคคลสามารถใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฐานอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนนั้น ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ และศิลป์ ในการบริหาร เพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและงานนั้น ๆ ให้ดำเนินได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรศึกษาวิธีการใช้อำนาจของเฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, p. 256) ได้เสนอไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ และราเวน และกรุกกลานสกี (Raven & Kruglanski, 1975, p. 177) ได้เพิ่มอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล ซึ่งต่อมา เฮอร์เซย์ และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, p. 235) เสนออำนาจติดต่อเชื่อมโยง ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาค้นคว้าครั้งนี้รวม 7 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล และอำนาจการติดต่อเชื่อมโยงตามแนวคิดของเฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, pp. 250-270) ดังนี้

อำนาจการให้รางวัล (Reward power)

อำนาจการให้รางวัล (Reward power) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้อำนาจหน้าที่ต่อบุคคล ด้วยการให้รางวัลสำหรับพฤติกรรมของบุคคลากรที่พึงประสงค์ ความเข้มแข็ง

ของพลังอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความประทับใจของบุคลากร รวมทั้งความมั่นคงในการรักษารางวัลของผู้ได้รับ

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 225-226) ได้กล่าวถึงอำนาจให้รางวัล (Reward power) เป็นอำนาจที่ผู้นำองค์กรนิยมใช้มากที่สุดในการให้ลูกน้องปฏิบัติตามเป็นการยอมทำตามเนื่องจากต้องการการได้รับรางวัลผลตอบแทนหรือความดีความชอบ อำนาจให้รางวัลจะเกิดได้สูงมาก ถ้าการร้องขอนั้นมีทางเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และรางวัลมีคุณค่าพอสำหรับแรงจูงใจ

จุฬัมพา ผันประเสริฐ (2549, หน้า 25) กล่าวถึงอำนาจการให้รางวัลว่า เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่า ผู้บริหารสามารถให้รางวัลแก่เขาได้ รางวัลนี้อาจจะเป็นสิ่งของเงินหรือโอกาส ความสะดวกในการทำงาน หรือคำชมเชยก็ได้ ประสิทธิภาพของรางวัลนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล หากสิ่งที่ไม่สามารถสนองความต้องการของเขาในขณะนั้นได้ ถือว่าเป็นผู้มีประสิทธิภาพไม่สูง ดังนั้นการให้รางวัลของผู้บริหารต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล อำนาจการให้รางวัลจะเพิ่มขึ้น ขึ้นอยู่กับการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการรางวัลเพิ่มขึ้นรางวัลที่มีประสิทธิภาพสูงด้วยการที่ผู้บริหารให้เงินเดือนขึ้น 2 ชั้น ผู้บริหารคนใดสามารถให้สิ่งนี้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้จะมีอำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาคนนั้นมาก อำนาจการให้รางวัลจะครอบคลุมถึงพฤติกรรมของบุคคลที่บุคคลรับรู้ว่าถ้ายอมตาม หรือปรับเปลี่ยนแล้วจะได้รับการให้รางวัลตามที่ต้องการ อำนาจนี้จะมีพลังอยู่ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าหากคงไว้ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ต่อไปแล้วจะได้รับรางวัลอีกในอนาคต ถ้าบุคคลรับรู้ว่าจะไม่ได้รับรางวัลเนื่องจากพฤติกรรมนี้ ความทุ่มเทในการทำงานก็จะสูญไป เว้นแต่บุคคลนั้นจะเห็นว่าพฤติกรรมมีคุณค่า ก็จะยังคงพฤติกรรมนั้นต่อไป

ชานน ตรงดี (2551, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของอำนาจการให้รางวัลเป็นการใช้อำนาจที่ให้ประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในทางบวกเพื่อเสริมแรงให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือด้วยสิ่งของผลตอบแทน ความดีความชอบ เช่น การพิจารณาเลื่อนระดับขึ้นเงินเดือน พิจารณาให้รางวัลผลตอบแทน คำยกย่องชมเชย เป็นต้น

นวลจันทร์ บุญประสิทธิ์ (2552, หน้า 25-26) กล่าวถึงอำนาจการให้รางวัลว่า ความแรงของอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัลขึ้นอยู่กับการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่า ผู้บริหารจะจัดหารางวัลที่ต้องการมาให้ได้ด้วยในระบบราชการของไทยเรา การได้เงินเดือนขึ้น 2 ชั้น เป็นรางวัลที่มีประสิทธิภาพสูงมาก ดังนั้นผู้บริหารที่สามารถบันดาลสิ่งเหล่านี้ให้ครูได้ก็จะมีอำนาจเหนือครูคนนั้นได้มากที่สุด ขอบข่ายของอำนาจอันเกิดจากการให้รางวัลนี้จะครอบคลุมทุกพฤติกรรมหรือทุกสภาพทางจิตวิทยาของบุคคลที่บุคคลรับรู้ว่า ถ้ายอมทำตาม หรือเปลี่ยนแปลงไปแล้ว จะได้รับรางวัลที่ต้องการ เช่น ครูรับรู้ว่าการทำงานแต่เช้าตรู่ แต่งกายดี และเหมาะสม แต่อาจไม่เปลี่ยน

พฤติกรรมการณ์ก่อนเวลา การดื่มสุราทุกเย็น หรือไม่อาจเปลี่ยนความต้องการหรือความคิดเห็นของเขาได้ ทั้งนี้เพราะครูไม่รับรู้หรือไม่ทราบการเปลี่ยนแปลงสิ่งเหล่านี้จะเป็นเงื่อนไขทำให้ได้รับรางวัล ส่วนความคงทนของผลที่เกิดจากอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับการที่ครูรับรู้ ถ้าหากคงไว้ซึ่งพฤติกรรมหรือสิ่งเหล่านั้นต่อไปแล้วจะได้รับรางวัลในอนาคต เช่น トラバิดที่ครูรับรู้ว่าการมาทำงานเช้าตรู่ การแต่งตัวดีและเหมาะสมจะทำให้ได้รับรางวัลในอนาคต พฤติกรรมนี้จะคงอยู่ต่อไป ถ้าครูรับรู้ว่าการไม่ได้รับรางวัลเนื่องจากทำพฤติกรรมเหล่านั้นอีก พฤติกรรมนั้นอาจดับสูญไปได้ เว้นแต่เราจะยอมรับว่าพฤติกรรมที่เคยได้รับรางวัลนั้นเป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่า แม้ไม่ได้รับรางวัลเขาก็จะรักษาไว้

วราพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 27) ได้กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัลเป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมรับอำนาจ เนื่องจากต้องการได้รับรางวัลผลตอบแทน หรือความดีความชอบจากผู้ที่มิอำนาจนั้น อำนาจดังกล่าว จึงอาจเรียกว่าเป็นอำนาจให้ผู้อื่นได้ ได้แก่ การยกย่องสรรเสริญ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ความเข้มของอำนาจการให้รางวัลนี้จะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีอำนาจที่มิอำนาจที่จะให้รางวัลแก่เขาได้จริง และโดยตรง

วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 18) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัลเป็นอำนาจหนึ่งที่เกิดจากการที่ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถจะให้รางวัลแก่บุคลากรในความรับผิดชอบที่ให้ความร่วมมือช่วยกันปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยรางวัลที่ได้นั้นก็แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมกับบุคคล ดังนั้น ในการใช้อำนาจประเภทนี้ผู้บริหารต้องใช้ได้เหมาะสมเพื่อให้เกิดการรับรู้พฤติกรรมที่เคยได้รับรางวัลว่าเป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่า มีผลทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานโรงเรียน

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่าอำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้รางวัลตอบแทนผลการปฏิบัติงานของครู เช่น โอกาสการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ก้าวหน้า รวมถึงการยกย่องสรรเสริญและชมเชยเพื่อเป็นกำลังใจ ให้รางวัลผู้ที่มีผล การปฏิบัติงานดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้คงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์

อำนาจการบังคับ (Coercive power)

อำนาจการบังคับ (Coercive power) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้อำนาจหน้าที่ต่อบุคลากรด้วยการลงโทษ สำหรับพฤติกรรมของบุคลากรที่ไม่พึงประสงค์ ความเข้มแข็งของพลังอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความเข้มของโทษที่ได้รับ รวมทั้งลักษณะของโทษนั้นไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะได้รับโทษที่ผู้บริหารขู่ไว้ ถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการความศักดิ์สิทธิ์ของอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับการที่ผู้อยู่ใต้บังคับ

บัญชาธิบดีรู้ว่า โทษที่เขาจะได้รับจากการไม่ยอมทำตามนั้นสูงกว่าผลเสียที่เกิดจากการยอมทำตามแค่นั้น เช่น พนักงานบริษัททราบว่า ถ้าเลิกงานก่อนเวลาแต่ละครั้งจะถูกตัดเงินเดือน 50 บาท ถ้าหากพิจารณาเห็นว่าการทำงานก่อนเวลาครั้งหนึ่ง ๆ จะทำให้ได้ผลประโยชน์เป็นเงินถึง 500 บาท การข่มขู่ว่าจะตัดเงินเดือนแค่นั้นก็ดูจะไม่มี ความหมาย หรือครูซึ่งเป็นหัวหน้าของครูกลุ่มหนึ่ง ต้องขจัดคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ชอบด้วยเหตุผลเมื่ออยู่ต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าการทำเช่นนั้นจะได้รับโทษ แต่ก็มีน้ำหนักน้อยกว่าความเสียหาย เสียศักดิ์ศรี อันเกิดจากการทำตามผู้บริหารสถานศึกษา

พฤติกรรมหรือสภาพทางจิตวิทยาอื่น ๆ ของบุคคลที่เกิดการเปลี่ยนแปลงเพราะอำนาจ จากการข่มขู่บังคับนี้จะคงอยู่ตราบเท่าที่บุคคลนั้นรับรู้ ว่า เขาอยู่ในสายตาของผู้บริหาร หรือผู้บริหารสามารถล่วงรู้ถึงพฤติกรรมของเขาได้ ถ้ารู้ว่าผู้บริหารไม่อาจล่วงรู้ถึงการกระทำของเขาได้แล้ว เขาจะหยุดทำตามทันที นอกจากนี้ ยังพบว่าผลงานอันเกิดจากการใช้อำนาจชนิดนี้ มักจะมีคุณภาพไม่ดีเท่าที่ควรจะเป็นตามความสามารถของบุคคลและทำให้บุคคลมีแนวโน้ม ไปในทางต่อต้านอีกด้วย

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 225-226) ได้กล่าวถึงอำนาจบังคับเป็นอำนาจ ที่บุคคล หรือกลุ่มเป้าหมายยอมรับหรือทำตาม เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษจากผู้ใช้อำนาจ

ชานน ตรงดี (2551, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของอำนาจบังคับเป็นอำนาจที่ผู้บริหาร ใช้ในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาขอมปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ หากงานไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น การใช้มาตรการลงโทษตามกฎระเบียบ การกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จ การกำกับติดตามความก้าวหน้า การกำหนดระยะเวลาในการทำงาน การบังคับข่มขู่ การโยกย้ายสับเปลี่ยนภาระงาน เป็นต้น

วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 28-29) ได้กล่าวว่า อำนาจจากการบังคับเป็นอำนาจ ที่กลุ่มบุคคล กลุ่มเป้าหมายยอมรับปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงมิให้ถูกลงโทษโดยผู้มีอำนาจ จึงอาจเรียกว่าเป็นอำนาจให้โทษด้วยก็ได้ ความเข้มแข็งของอำนาจการบังคับหรือการลงโทษนี้ จะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลรู้ว่าผู้ใช้อำนาจมีอำนาจที่จะบังคับหรือลงโทษเขาได้จริง และโดยตรง การใช้อำนาจการบังคับ ได้แก่ ตักเตือน ตำหนิครูที่ละเลยไม่ปฏิบัติงาน ติดตามผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง กำหนดให้ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานได้ตรงเวลา ปกครองครูอย่างเข้มงวดและบังคับให้ปฏิบัติตาม เป็นต้น

วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 19) กล่าวว่า อำนาจบังคับ เป็นอำนาจที่เกิดจากความเกรงกลัวการถูกลงโทษในลักษณะต่าง ๆ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การถูกตำหนิ การถูกควบคุม การไม่ขึ้นเงินเดือน การลดตำแหน่ง ซึ่งอำนาจการบังคับนี้เป็นอำนาจที่ใช้กันมากที่สุด ถูกตำหนิที่สุด

และยากแก่การควบคุม ดังนั้นผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจประเภทนี้ เพื่อมิให้เกิดการต่อต้านการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการครูเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

พิกุล ดิพิจารณ์ (2548, หน้า 34-35) กล่าวว่าผู้บริหารควรใช้เมื่อไม่สามารถใช้อำนาจด้านอื่น ๆ ได้ เพราะครูขาดการเชื่อฟัง ไม่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าไม่ใช้อำนาจการบังคับจะทำให้โรงเรียนเกิดความเสียหาย ดังนั้น การลงโทษจึงเป็นวิธีสุดท้ายที่เลือกใช้เพื่อให้ครูรับรู้ว่า ถ้าไม่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสิ่งที่เกิดขึ้นจะร้ายแรงเพียงใด เช่น ถูกตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก

เพ็ญศรี จันทร์อินทร์ (2549, หน้า 226) กล่าวว่าอำนาจการบังคับเปรียบเสมือนไม้เรียวอำนาจประเภทนี้จึงเป็นการที่บุคคลหนึ่งสามารถขู่บังคับทำให้ผู้ถูกบังคับเกิดความกลัวที่จะถูกลงโทษและปฏิบัติตามความต้องการของผู้บังคับบัญชา การลงโทษที่ใช้ในการขู่บังคับ เช่น การลดขั้นหรือตำแหน่ง การตัดเงินเดือนพนักงานชั่วคราว การไม่ให้สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น การใช้อำนาจแบบนี้อาจทำให้เกิดประสิทธิผลกับองค์การได้หากทำอย่างระมัดระวังไม่ใช้อารมณ์ และใช้มนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้าช่วย อย่างไรก็ตามการใช้อำนาจขู่บังคับก็ต้องเป็นไปอย่างระมัดระวังมาก เพราะอาจทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน การคับข้องใจ ความกลัว ความตื่นตระหนกหรือการอาฆาตมาดร้าย ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ เกิดความไม่พอใจ หรือลาออกจากงานได้

มณีนรัตน์ ยศสุริย์ (2556, หน้า 29) กล่าวว่าอำนาจในการบังคับ (Coercive power) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่หรือเป็นอำนาจหน้าที่ที่ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ เป็นอำนาจที่สามารถลงโทษผู้อื่นได้ อำนาจนี้มีฐานมาจากความกลัวทั้งด้านร่างกาย ความมั่นคง และความปลอดภัยของผู้อื่น

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่าอำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ต่อบุคลากรด้วยการลงโทษ สำหรับพฤติกรรมของบุคลากรที่ทำให้ผิดกฎระเบียบ และการขู่บังคับให้ปฏิบัติซึ่งถ้าไม่ปฏิบัติจะมีการลงโทษทางวินัยตามอำนาจของผู้บริหารเช่น ตักเตือนตำหนิครูที่บกพร่อง ละเอียดต่อหน้าที่ ไม่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย นิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสม่ำเสมอ และมีการลงโทษครูที่ทำความผิดอย่างเหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power)

อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมาย หรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีของหน่วยงานหรือสังคมที่จะกำหนดให้เขามีพฤติกรรมใดได้บ้าง อำนาจชนิดนี้มีความหมายกว้างขวางกว่าอำนาจ

ที่มาจากตำแหน่ง (Authority) หรืออาจกล่าวได้ว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจากตำแหน่งที่ผู้บริหารครองอยู่ตามปกติ ยิ่งถ้ามีตำแหน่งสูงขึ้นเท่าใดพลังอำนาจตามกฎหมายก็จะมากขึ้นเท่านั้น ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจนี้ครอบคลุมทุกพฤติกรรมที่กฎหมายกำหนดไว้ในรายการแจกแจงงาน (Job description) ของผู้อยู่ได้บังคับบัญชา

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 225-226) ได้กล่าวถึงอำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมปฏิบัติตาม เนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่งและจะต้องปฏิบัติตาม ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อำนาจตามกฎหมายมักจะติดมากับการดำรงตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการ

จุฬัมพา ผันประเสริฐ (2549, หน้า 26) กล่าวถึงอำนาจตามกฎหมายว่า เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาทราบว่าผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลตามกฎหมาย หรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีของหน่วยงานสังคมที่กำหนดให้เขามีพฤติกรรมใดบ้าง อำนาจชนิดนี้มีความหมายกว้างกว่าอำนาจที่มาจากตำแหน่ง เช่น การที่ผู้ได้บังคับบัญชารับปากว่าจะช่วยทำงาน หรือยอมทำตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือมอบหมายให้ทำ ๆ ington นั้นอยู่นอกเหนืออำนาจตามตำแหน่งแต่ยอมทำตามเพราะไม่ควรเสียดำพุดอำนาจตามกฎหมายจะมีผลมากขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 สิ่งต่อไปนี้

1. ค่านิยมที่ผู้ได้บังคับบัญชายังถือว่าผู้บังคับบัญชามีสิทธิกำหนดพฤติกรรมของเขามากน้อยเพียงใด
2. โครงสร้างทางสังคมของหน่วยงานที่ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับ ทั้ง โครงสร้างตามรูปแบบและนอกรูปแบบ
3. กฎหมายที่รองรับอำนาจและสิทธิของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลครอบคลุมทุกพฤติกรรมที่กฎหมายกำหนดไว้ในรายการ และการแรงงานของผู้ได้บังคับบัญชาอำนาจตามกฎหมายที่จะมีอิทธิพลมากกว่านี้ขึ้นอยู่กับบริหารกับผู้ได้บังคับบัญชา และค่านิยมทางสังคมที่หน่วยงานตั้งอยู่

ชานน ตรงดี (2551, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของอำนาจตามกฎหมายเป็นการใช้อำนาจตามสิทธิหน้าที่ที่ได้รับอย่างเป็นทางการที่องค์กรมอบให้กับผู้ดำรงตำแหน่งในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ

วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 31) ได้กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นค่านิยมภายในที่บุคคลสั่งสมมาจนยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีสิทธิหรืออำนาจอันชอบธรรมจะมีอิทธิพลเหนือคนโดยทั่วไป อำนาจตามกฎหมายหรือความชอบธรรมนี้เกิดขึ้นเนื่องจากตำแหน่งที่ผู้ใช้อำนาจครองอยู่ ที่เรียกว่า อำนาจหน้าที่ ได้แก่ สั่งงานเป็นขั้นตอนตามสายงาน มอบหมายงานให้ครูตามความรู้ความสามารถ ใช้อำนาจตามตำแหน่งสั่งการและชี้แนะการทำงาน ใช้กฎระเบียบที่สถานศึกษา

กำหนดขึ้นเป็นแนวทางในการทำงาน มอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นต้น แต่ในบางกรณีอำนาจจากฐานอำนาจนี้อาจไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งก็ได้ หากแต่เกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม และการยอมรับที่บุคคลมีต่อผู้ใช้อำนาจโดยตรง

จิระ เกลิมศักดิ์ (2552, หน้า 40) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจากการมีกฎหมายรองรับในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารที่ครอบครองอยู่ โดยมีสิทธิตามกฎหมาย และสิทธิตามขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม หรือวัฒนธรรม ของหน่วยงานหรือสังคมที่บุคคลส่วนใหญ่ยอมรับว่าถูกต้องคิดกับตำแหน่ง หากออกจากตำแหน่งก็จะหมดอำนาจ การใช้อำนาจตามกฎหมายเป็นการควบคุมหน่วยงาน โดยใช้กฎ ระเบียบ หรือ ข้อกำหนดที่ระบุไว้ให้บุคลากรต้องปฏิบัติตาม

วารภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 20) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เกิดจากการมีกฎหมายรองรับในตำแหน่งของผู้บริหาร หรือการมีกฎหมายรองรับการกระทำและปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมายอย่างเต็มที่ในการใช้อำนาจประเภทนี้ ทั้งนี้ต้องไม่ขัดกับกฎระเบียบ ข้อกำหนด ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม และวัฒนธรรม

อมรศักดิ์ อรรถผลประสิทธิ์ (2554, หน้า 45) กล่าวว่า เกือบจะกล่าวได้ว่าอำนาจตามกฎหมายเป็นสิ่งเดียวกับอำนาจหน้าที่ และจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน หรือใกล้ชิดกับอำนาจการให้สิ่งที่เป็นอย่างอื่นก็ตามอำนาจตามกฎหมายนี้ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง หรือบทบาทที่ผู้นั้นดำรงอยู่โดยไม่สัมพันธ์กับผู้อื่นซึ่งสอดคล้องกับ มัวร์เฮด และกริฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1995, p. 330) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจากการยอมรับนับถือ ในตำแหน่งของบุคคล ในองค์การ โดยอำนาจชนิดนี้เป็นอำนาจชนิดเดียวกับอำนาจหน้าที่ (Authority)

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่าอำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่ผู้บริหารใช้ต่อบุคลากรด้วยการใช้อำนาจตามตำแหน่ง กฎหมายและสิทธิหน้าที่ ที่เกิดจากระเบียบประเพณีของกลุ่มเป็นการยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรแก่การปฏิบัติตาม และรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมรับ ซึ่งผู้บริหารจะดำเนินการสั่งงานเป็นขั้นตอนตามระบบงาน มอบหมายงาน สั่งงานตามความรับผิดชอบตรงตามความสามารถของบุคลากร มีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากร พิจารณาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้หรือกฎหมายที่ระบุไว้ อย่างชัดเจนเพื่อควบคุมให้บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตาม

อำนาจอ้างอิง (Referent power)

อำนาจอ้างอิง (Referent power) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้อำนาจหน้าที่ต่อบุคลากรด้วยการสร้างความ “ชอบ” และความ “เหมือนกัน” ของบุคลากรกับผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีอำนาจชนิดนี้จะได้รับคำชมเชยเคารพ และถูกยึดเป็นตัวอย่างในการประพฤติปฏิบัติ เช่น

ครูปฏิบัติตนให้คล้ายกับผู้บริหาร เรียนรู้ที่จะลอกเลียนแบบพฤติกรรม รวมทั้งแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสพการณ์มากกว่าตน เป็นต้น อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียว เป็นพวกเดียวกับผู้บริหารหรือเกิดจากการที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปรารถนาที่เอาอย่างผู้บริหาร ความเข้มแข็งของอำนาจนี้ ขึ้นอยู่กับความรู้สึก และความปรารถนา ดังกล่าวแล้วของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยแค่ไหน ผู้บริหารที่มีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นศิษย์เก่าสถาบันเดียวกัน สีเดียวกัน ศิษย์อาจารย์เดียวกัน บวชพรรษาเดียวกัน คนบ้านเดียวกัน และไม่มีสาเหตุขัดแย้งกันมาก่อน ย่อมมีอำนาจทางสังคมชนิดนี้ขึ้น หรือผู้บริหารที่มีลักษณะท่าทางเป็นที่ประทับใจดึงดูดใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอยากเอาอย่างก็จะเกิดอำนาจนี้เช่นกัน

ขอบข่ายของอำนาจนี้ ขึ้นอยู่กับความรู้สึกภักดีในตัวของผู้บริหารของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และความน่าดึงดูดใจของผู้บริหารยังผู้บริหารมีสิ่งเหล่านี้มากเท่าใดก็มีอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากเท่านั้น ความคงทนของพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้ใต้บังคับบัญชาจะคงอยู่ตลอดไปไม่ว่าจะอยู่ในสายตาผู้บริหารหรือไม่ก็ตาม

มัวร์เฮด และกริฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1995, p. 330) กล่าวว่าอำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่บุคคลต้องการลอกเลียนแบบให้คล้ายคลึงอีกบุคคลหนึ่ง และพิบูล ดิพิจารณ์ (2548, หน้า 34) กล่าวว่า ผู้บริหารควรใช้อำนาจอ้างอิง เมื่อสถานการณ์ ในโรงเรียนไม่เป็นหนึ่งเดียว คุรขาดความรักความสามัคคี ผู้บริหารควรเข้าไปสร้างกลุ่มสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น และทำให้ครูเกิดความรู้สึกให้ได้ว่าเป็นพวกเดียวกัน โดยผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงการมีน้ำใจ ด้วยการลงไปช่วยเหลือครูในการทำงานทำกิจกรรม เมื่อครูเกิดความประทับใจ เกิดความรักความศรัทธาที่ผู้บริหารได้ทุ่มเทการทำงานร่วมกับครูโดยไม่ถือตัว จะทำให้ครูเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสามารถจูงใจครูทั้งหมดให้ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเพื่อโรงเรียนต่อไป

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 225-226) ได้กล่าวถึงอำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับการอ้างอิงบุคคล หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อให้คนอื่นเกิดความเชื่อถือหรือยอมรับตามด้วย

จุ่มพา ผันประเสริฐ (2549, หน้า 26) กล่าวถึงอำนาจอ้างอิงว่า อำนาจชนิดนี้เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปรารถนาจะเอาอย่างผู้บังคับบัญชา อำนาจชนิดนี้จะส่งผลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความรู้สึก ความปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยเพียงใด ผู้บังคับบัญชาที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศิษย์สถาบันเดียวกัน ศิษย์อาจารย์เดียวกัน ย่อมมีอำนาจทางสังคมชนิดนี้ ผู้บังคับบัญชาที่มีวาจาท่าทางที่น่าประทับใจ ดึงดูดใจ มีบุคลิกลักษณะที่น่าศรัทธาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยากเอาอย่างอำนาจชนิดนี้จะเกิดจากความรู้สึกภักดีในตัวของผู้บังคับบัญชา

ของผู้ได้บังคับบัญชาและความตั้งใจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชามีสิ่งเหล่านี้มากเท่าใด ก็จะมีอิทธิพลต่อผู้ได้บังคับบัญชามากเท่านั้น ความคงทนของพฤติกรรมในตัวผู้ได้บังคับบัญชา จะคงทนอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะอยู่ในสายตาของผู้บังคับบัญชาหรือไม่ก็ตาม

วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 33) ได้กล่าวว่าอำนาจอ้างอิง หมายถึง คุณลักษณะของผู้ใช้อำนาจที่เป็นที่ชื่นชมของบุคคลจนประสงค์ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบ้าง ได้แก่ ทักทายปราศรัย และให้ความเป็นกันเองกับครู วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบสูง มีความรอบรู้ และประสบความสำเร็จเป็นที่ศรัทธาของครู ให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมของครู วางตัวให้เหมาะสมกับโอกาส เวลาและสถานที่ ความเข้มแข็งของอำนาจอ้างอิงจะมีมากขึ้นตามความชื่นชม หรือความอยากเป็นเหมือนผู้ใช้อำนาจของบุคคลนั้นเพิ่มมากขึ้น

จิระ เถлимศักดิ์ (2552, หน้า 42-43) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่เกิดจากคุณลักษณะของผู้บริหารที่ผู้ได้บังคับบัญชายึดถือเอาเป็นแบบอย่าง ในพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมา ด้วยความรู้สึกระทึกใจ ด้วยความรักใคร่ เคารพยกย่องนับถือ ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ทำให้เกิดความภูมิใจในตัวผู้บริหาร เช่น มีวุฒิภาวะสูง มีสติปัญญาสูง มีความขยันขันแข็ง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพดี มีอุปนิสัย และอัธยาศัยดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นคนดีมีครอบครัวที่ดี มีความมุ่งมั่นพัฒนา มีความจงรักภักดีต่อชาติ เป็นต้น ตลอดจนด้วยความใกล้ชิด ด้วยความผูกพันบางสิ่งบางอย่างเกี่ยวกับตัวผู้บริหาร เช่น เป็นคนบ้านเดียวกัน จบการศึกษาจากสถาบันเดียวกัน ศิษย์อาจารย์เดียวกัน เป็นคนชอบพอกัน เป็นต้น ผู้บริหารควรใช้อำนาจอ้างอิงนี้ ทำให้บุคลากร เกิดความศรัทธา และทุ่มเทการทำงาน เพื่อหน่วยงานหรือองค์กร

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่าอำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ หรือลักษณะท่าทางที่น่าประทับใจ เช่น การพูด การแต่งกาย มีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึงคุณธรรม และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความรู้สึกรับรู้ซึ่ง ศรัทธา เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นพวกเดียวกับผู้บริหาร มีความภูมิใจในตัวผู้บริหาร

อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power)

อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ได้อยู่ได้บังคับบัญชา ระบุว่าผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือมีความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในงานที่หน่วยงานนั้น ๆ รับผิดชอบอยู่ สามารถให้คำแนะนำได้ถูกต้อง ความเข้มแข็งของอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับปริมาณความรู้ ความชำนาญ ที่ผู้บริหารมีเหนือผู้ได้อยู่ได้บังคับบัญชาหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้ได้อยู่ได้บังคับบัญชาตั้งขึ้น ซึ่งโดยมากแล้วก็มักเอาตัวผู้ได้อยู่ได้บังคับบัญชาเป็นเกณฑ์ อิทธิพลของอำนาจนี้มักทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางปัญญา (Cognitive) ในผู้ได้อยู่ได้บังคับบัญชา

เป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ ยังมีอิทธิพลทำให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับในความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ อีกด้วย ความคงทนของความรู้ความคิดหรือพฤติกรรมอันเกิดจากการมีอำนาจชนิดนี้จะคงอยู่ ผู้ที่รู้เรื่องเทคโนโลยี รู้ความซับซ้อนขององค์การรู้เรื่องเฉพาะต่าง ๆ จะเพิ่มอำนาจจากความเชี่ยวชาญในอาชีพนั้นมากขึ้น

มัวร์เฮด และกริฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1995, p. 330) ได้กล่าวว่าอำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่บุคคลมีข่าวสาร หรือความรู้ที่มีคุณค่าเหนือกว่าบุคคลอื่น และพิกุล ดิฟิจาร์ณ (2548, หน้า 34) ได้กล่าวว่าผู้บริหารควรใช้อำนาจความเชี่ยวชาญเมื่อครูในโรงเรียนขาดความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเข้าไปช่วยเหลือ และเสริมสร้างความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านวิชาการให้แก่ครู เพราะจะทำให้ครูปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสามารถให้คำแนะนำ กับครูในโรงเรียนได้เมื่อครูต้องการความช่วยเหลือหรือเมื่อเกิดปัญหาที่สามารแก้ไขได้ทันที่

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 225-226) ได้กล่าวถึงอำนาจเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับความรู้ความสามารถของผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญ ในงานหรือวิชาการสาขานั้น ๆ ความสำเร็จของการใช้อำนาจเชี่ยวชาญจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำ แสดงให้ลูกน้องเห็นความเชี่ยวชาญและประโยชน์ของความเชี่ยวชาญของผู้นำอยู่เสมอ

ชานน ตรงดี (2551, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของอำนาจความเชี่ยวชาญเป็นการใช้อำนาจ ที่เกิดจากตัวผู้บริหารเองใช้ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญเฉพาะด้านในงาน หรือวิชาการสาขานั้น ๆ ที่ทำให้ผู้อื่นยอมรับให้ความเชื่อถือและปฏิบัติตามในความรู้ความสามารถนั้น

วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 34) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญนั้นเกิดจากผู้บริหาร ที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะความรู้จนเป็นที่ยอมรับนับถือกัน ได้แก่ มีความรอบรู้และความสามารถ เป็นที่ยอมรับ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานและโครงการใหม่ ๆ ให้คำปรึกษา แนะนำการแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงาน ชี้แจงการปฏิบัติงานแก่ครูได้เป็นอย่างดี มีความรู้และความเชี่ยวชาญทางเทคนิค ทางการบริหาร เป็นต้น โดยทั่วไปฐานอำนาจเช่นนี้ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมทำตามเพราะเชื่อว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเหนือตน

วรภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 21) กล่าวว่า เกิดจากการที่ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีประสบการณ์ที่ดี สามารถใช้อำนาจความเชี่ยวชาญในการบริหารงาน โรงเรียน ให้เจริญก้าวหน้าเพราะอำนาจประเภทนี้เป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน

จุมพล หนิมพานิช (2547, หน้า 98) กล่าวว่า อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจ ที่บุคคลได้มาจากการมีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ ความรู้พิเศษที่บุคคลอื่นยอมรับ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 67-68) กล่าวว่า อำนาจจากความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้นำมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานที่มีความสำคัญได้ผลเป็นอย่างดี เป็นอำนาจเฉพาะตัวของบุคคลโดยอาจไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งหน้าที่ และมีความชัดเจนยิ่งขึ้นเมื่อมีคนอื่นเกิดความรู้สึกรำคาญจำเป็นต้องมาขอคำแนะนำช่วยเหลือ ยิ่งปัญหาที่นำมาขอคำแนะนำมีความสำคัญและมีความยากที่ไม่อาจหาคนอื่นช่วยเหลือได้ก็ยิ่งเพิ่มความมีอำนาจจากความเชี่ยวชาญแก่ผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือมากขึ้นเพียงนั้น ทำให้ลูกน้องเกิดความเลื่อมใสศรัทธาพร้อมจะปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจปราศจากข้อสงสัยในระยะสั้น แต่เมื่อเวลาผ่านไปหากความรู้ความสามารถของผู้นั้นถูกทดสอบด้วยการทำงานแก้ปัญหาจริงมีผลออกมาไม่เป็นไปตามคาดหวัง การยอมรับต่อผู้นำของลูกน้องก็จะลดลง ด้วยเหตุนี้ผู้นำจึงต้องใฝ่รู้ ใฝ่เรียน พัฒนาค้นหาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ได้รับความน่าเชื่อถือตลอดไป

มณีนรีรัตน์ ยศสุริย์ (2556, หน้า 36) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากการที่ผู้นำมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานที่มีความสำคัญได้ผลเป็นอย่างดี เป็นอำนาจเฉพาะตัวของบุคคล มีพรสวรรค์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลึกซึ้ง โดยอาจไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งหน้าที่ เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากความรู้ ความชำนาญได้มาจากการที่คน ๆ นั้นมีความรอบรู้หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างซึ่งบุคคลอื่นยอมรับในความสามารถ ทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพเหนือผู้อื่น เป็นอำนาจแบบไม่เป็นทางการ (Informal power) ไม่ใช่เกิดจากตำแหน่งตามสายงานและความเชี่ยวชาญนั้นสามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่าอำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากความรู้ คุณวุฒิ และความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิดจากการเรียนรู้ การศึกษา การอบรมและประสบการณ์ในการทำงาน ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล ที่ผู้บริหารควรรู้ เช่น ความรู้ทางวิชาการ มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติมีประสบการณ์และความชำนาญในงาน ให้คำแนะนำได้ถูกต้อง และสามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้ง มีการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครู ทีมงาน และงานต่าง ๆ พร้อมทั้งมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ครูจะยอมรับความเชี่ยวชาญนั้นก็ต่อเมื่อผู้บริหารเป็นแหล่งข้อมูลและคำแนะนำที่เชื่อถือได้

ผู้วิจัยทำการศึกษาเรื่องการใช้อำนาจจากทฤษฎีของเฟรนช์ และราเวน และมีความสนใจศึกษาทฤษฎีของราเวน และกรุกกลานสกี (Raven & Krglanski, 1975, p. 177) เพิ่มเติม ซึ่งได้เสนออำนาจการมีข่าวสารข้อมูล (Information power) ซึ่งต่อมา เฮอร์เชย์ และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, p. 235) เสนออำนาจติดต่อเชื่อมโยง (Connection power) ดังนี้

อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล (Information power)

อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล (Information power) เป็นอำนาจอันเกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา รับรู้ ว่า ผู้บริหารเป็นคนที่รอบรู้ข่าวสาร และข่าวสารนั้นมีประโยชน์มีคุณค่าต่อผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ได้บังคับบัญชาต้องการข่าวสาร หรือต้องการเรียนรู้ข่าวสารเหล่านี้ ความเข้มแข็งของอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความสำคัญของข่าวสาร และความต้องการมากน้อยของผู้ได้บังคับบัญชาอันเป็นผล ทำให้พลังอำนาจข่าวสารมีอิทธิพล ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตาม

ราเวน และกรุกกลานสกี (Raven & Kruglanski, 1975, pp. 177-219) ให้แนวคิดว่า อำนาจการมีข่าวสารข้อมูลหรืออำนาจสารสนเทศเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้ข่าวสาร หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ และมีคุณค่าต่อผู้ได้บังคับบัญชาอำนาจสารสนเทศนี้มีอิทธิพลต่อผู้ได้บังคับบัญชา เพราะความต้องการข่าวสารข้อมูลเพื่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ข้อมูลสารสนเทศ

เดรก และ โร (Drake & Roe, 1994, p. 204) กล่าวว่า อำนาจสารสนเทศช่วยในด้านการตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจ (Mission) ของโรงเรียนโดยผู้บริหารต้องตระหนักถึงประโยชน์ของสารสนเทศ

โรเบิร์ต และ โอเรียลลี (Robert & O' Reilly, 1974, p. 325) อ้างถึงใน นวลจันทร์ บุนประสิทธิ์, 2552, หน้า 29) พบว่า ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร โดยทั่วไปภายในองค์กรเกี่ยวกับปริมาณการติดต่อสื่อสาร ความเพียงพอของข่าวสาร และความพึงพอใจในการติดต่อข่าวสาร

นวลจันทร์ บุนประสิทธิ์ (2552, หน้า 29) กล่าวว่า อำนาจข่าวสารเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีความรอบรู้ข่าวสาร หรือข้อมูลในสภาวะแวดล้อมของงานในเรื่องทั่ว ๆ ไปอย่างกว้างขวางเป็นแหล่งข้อมูลได้อย่างดีที่ครูต้องการ นอกจากนี้เป็นผู้รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ตลอดจนความสามารถควบคุมข่าวสารนั้น และสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

มณีรัตน์ ชสสุริย์ (2556, หน้า 41) กล่าวว่า อำนาจในการควบคุมข่าวสาร หมายถึง อำนาจที่มีความสำคัญมากต่อการบริหารในปัจจุบัน เป็นอำนาจที่รวมถึงความสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ และการมีอำนาจในการควบคุมการอนุญาตเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามที่เห็นสมควรให้แก่บุคคลอื่น โดยเฉพาะตำแหน่งในการบริหารที่มีโอกาสรับทราบข้อมูลข่าวสารมากกว่าผู้ได้บังคับบัญชา บทบาทในตำแหน่งคือความสามารถของผู้นำที่จะเข้าหาหรือควบคุมข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการดำเนินงานและแผนงานขององค์กร สมาชิกองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกเมื่อผู้บริหารถูกเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไป โดยทั่วไปพวกเขาจะเข้าหาข้อมูลที่สำคัญได้มากขึ้น และพวกเขาจะควบคุมการกระจายข้อมูลได้มากขึ้นด้วย ความสามารถของผู้นำที่จะจำกัด

การเข้าหาหรือการกระจายแหล่งที่มาของอำนาจมาจากการที่บุคคลผู้นั้นสามารถเข้าถึงและควบคุมข้อมูลข่าวสาร บุคคลในองค์กรซึ่งมีข้อมูลความรู้ที่บุคคลอื่น ๆ ต้องการทำให้บุคคลอื่น ๆ เหล่านั้นต้องพึ่งพาตน

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า อำนาจข่าวสารเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีความรอบรู้ข่าวสาร หรือข้อมูลที่มีคุณค่า แสวงหาข่าวสารหรือข้อมูลที่มีประโยชน์มาแจ้งให้แก่ครูทราบอย่างสม่ำเสมอ หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานและในเรื่องทั่ว ๆ ไปอย่างกว้างขวาง โดยเป็นแหล่งข้อมูลที่ครูต้องการอย่างดี รวมทั้งต้องสามารถควบคุมข่าวสารนั้นและตัดสินใจได้อย่างถูกต้องด้วย

อำนาจติดต่อเชื่อมโยงหรืออำนาจพึ่งพา (Connection power)

อำนาจการติดต่อเชื่อมโยงหรืออำนาจพึ่งพา (Connection power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีวุฒิภาวะต่ำ ซึ่งจะเคลื่อนไปในวุฒิภาวะปานกลาง จะมองผู้นำที่ใช้อำนาจเชื่อมโยง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีวุฒิภาวะนี้ จะพยายามหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษหรือต้องการได้รับรางวัลจากอำนาจพึ่งพา

เฮร์เชย์ และเบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, pp. 566-570) กล่าวว่า อำนาจติดต่อเชื่อมโยงเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอิทธิพล หรือบุคคลสำคัญภายในองค์กรหรือบุคคลนอกองค์กร ทำให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตามเพราะต้องการได้รับความพอใจหรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจที่จะเกิดจากอำนาจประเภทนี้

พิกุล ดิพิจารณ์ (2548, หน้า 35) กล่าวว่า ผู้บริหารควรใช้อำนาจการติดต่อเชื่อมโยงเมื่อครูเริ่มเคลื่อนจากระดับวุฒิภาวะต่ำไปยังวุฒิภาวะปานกลาง โดยผู้บริหารใช้การออกคำสั่งและให้ความช่วยเหลือหรือพูดชักชวนจนเห็นดีเพื่อให้ครูยินยอมปฏิบัติตาม และรายงานผลความก้าวหน้าเป็นระยะตามที่ผู้บริหารกำหนดไว้ อำนาจการติดต่อเชื่อมโยงนี้จะทำให้ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับครู และสามารถช่วยเหลือไกล่เกลี่ยครูที่ประสบปัญหาในโรงเรียนได้โดยหลีกเลี่ยงการลงโทษหรือต้องการได้รับสิ่งตอบแทนจากอำนาจนี้

รากินส์ และซันด์สตอร์ม (Ragins & Sundstrom, 1989, pp. 51-88) อ้างถึงใน นวลจันทร์ บุนประสิทธิ์, 2552, หน้า 29) ได้ทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับอำนาจเชิงสัมพันธ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลจะมีอำนาจได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ภายในขอบเขตใดขอบเขตหนึ่ง โดยเฉพาะ อำนาจเชิงสัมพันธ์จึงมีลักษณะเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลภายในกลุ่ม ในรูปแบบกระบวนการกลุ่มอำนาจไม่ใช่สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ภายในบุคคลเพียงคนเดียว

รักชนก คำวังนัง (2551, หน้า 25) กล่าวว่า อำนาจพึ่งพาเป็นอำนาจมาจากบุคคลอื่น หรือผู้บริหารที่มีอิทธิพล มีชื่อเสียง มีความสามารถ และเป็นผู้ที่กว้างขวาง มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง

กับผู้มีอำนาจ มีอิทธิพล ผู้บริหารระดับสูง บุคคลสำคัญ ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ที่ทำให้บุคคลอื่นยอมรับและปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า อำนาจติดต่อเชื่อมโยงหรืออำนาจพึ่งพาเป็นอำนาจที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอำนาจ มีอิทธิพล เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากชุมชนท้องถิ่น ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น และหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งอำนาจนี้อาจเกิดจากความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันและผู้ปฏิบัติงานในระดับเหนือกว่าหรือบุคคลที่มีความสำคัญภายในหรือภายนอกซึ่งจะทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลเหล่านี้ สามารถขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ๆ ได้ และเมื่อครูเกิดมีปัญหาจากการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนหรือนอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนผู้บริหารก็จะสามารถไกล่เกลี่ยหรือช่วยเหลือครูที่มีปัญหาได้เพื่อหลีกเลี่ยงการได้รับโทษ

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจข้างต้น แล้วนำมาประสานแนวคิดดังกล่าวเข้าด้วยกัน พอสรุปได้ว่า ฐานอำนาจมีอยู่ 7 ฐาน ประกอบด้วยอำนาจการให้รางวัล (Reward power) อำนาจบังคับ (Coercive power) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) อำนาจอ้างอิง (Referent power) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล (Information power) และอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง (Connection power) ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หรือ Motivation มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Movere แปลว่า การเคลื่อนไหว (To move) นักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจจะให้ความสำคัญกับสิ่งเร้าภายนอก และสิ่งเร้าภายในที่เป็นพลังผลักดันให้มนุษย์มีการเคลื่อนไหวไปสู่เป้าหมายที่แต่ละคนต้องการ ถ้าขาดแรงจูงใจมนุษย์อาจเปรียบได้กับหุ่นยนต์ตัวหนึ่งซึ่งเคลื่อนไหวได้ตามคำสั่ง หรือตามความต้องการของผู้อื่น และพฤติกรรมหลายอย่างของมนุษย์จะไม่เกิดขึ้นหากปราศจากแรงจูงใจ (ชร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 246) ซึ่งการจูงใจ (Motivation) เป็นการทำผู้บังคับบัญชาทำให้บุคคลทุ่มเทแรงกาย และแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (Luthans, 1989, p. 92) สำหรับความหมายของแรงจูงใจ ได้มีผู้รู้ และนักวิชาการต่าง ๆ กล่าวไว้ดังนี้

ชร สุทรายุทธ (2556, หน้า 246) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจอาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับเจตคติ หรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้นอัน ได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เมื่อบุคคลสามารถตอบสนอง และไปสู่จุดหมายได้ ก็จะทำให้ความเข้มแข็งของแรงจูงใจลดลง และเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554, หน้า 278) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยอาศัยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานที่จะทำให้บุคลากรเต็มใจรวมพลังทุ่มเทความอดสาหะพยายามอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจมีหลายประการด้วยกัน นับตั้งแต่บทบาทของผู้นำ เพื่อนร่วมงาน สิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

ภารตี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 113) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่เป้าหมายปลายทางที่กำหนด หรือหมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทาง และช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไป โดยที่มนุษย์ต้องมีเจตคติ ทักษะ และความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

ฉัฐพล สมศรี (2552, หน้า 17) ได้กล่าวถึง การจูงใจเป็นสภาวะที่ความต้องการได้รับการกระตุ้นและต้องการตอบสนองอย่างมีเป้าหมายเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม เนื่องจากคนเรามีความต้องการ การที่คนเรามีความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่งแสดงว่าเราขาดสิ่งนั้น ๆ เป็นแรงผลักดันให้คนเราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งนั้นมา เมื่อได้สนองความต้องการแล้วเราจะหยุดพฤติกรรมนั้น แต่เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุดจึงมีการแสดงพฤติกรรมอยู่ตลอดเวลา

บุศรา เตียรบรรจง (2546, หน้า 12) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจพร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ แรงจูงใจ ยังหมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบผลสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการปฏิบัติงานของมนุษย์เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย

เกษสุดา ต้นซุน (2545, หน้า 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใด ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยพฤติกรรมนั้น ๆ จะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน

เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545, หน้า 12) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและมักที่จะหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (Vroom, 1964, p. 10) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญที่จะขาดเสียไม่ได้ และผลจากแรงจูงใจนี้ จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้แสดงถึงความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้ว ก็ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกรักผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ และได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจดังนี้

วรูม (Vroom, 1970, p. 10) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคล เป็นอย่างยิ่งเพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วย ส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าว บุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 217) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการ แรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้
2. แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรม ให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ

นริษรา สิทธิชู (2552, หน้า 11) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกุญแจสำคัญที่ผู้บริหาร ใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความจำเป็นต่อกระบวนการ เพิ่มผลผลิตทั้งปริมาณ และคุณภาพ

สุริยา จันทร์สงค์ (2549, หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

ขวัญจิรา ทองนำ (2547, หน้า 15) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและ มีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตรงกับเรื่อง ที่เขาต้องการแล้วก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดง พฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรม ได้เต็มความสามารถหรือไม่ นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับ ความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์ มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วยการสร้างแรงจูงใจ เป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และ จัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กรได้ เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้

จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจแยกกล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจในการบริหารงาน ซึ่งการจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องเสริมสร้างให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับ หรือการจูงใจแบบนิเสธอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ วิธีดังกล่าวไม่เป็นการจูงใจที่ดี และไม่ใช่วิธีที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัย ที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกสรรการใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องกับการแก้ปัญหา ถ้าหากการแก้ปัญหาไม่ถูกจุด นอกจากจะทำให้การจูงใจไม่ได้ผลแล้วขวัญ และกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชายังถูกทำลาย ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอีกประการหนึ่ง

ทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎีแรงจูงใจมีอยู่มากมายหลายทฤษฎี แต่ยังไม่มียุทธวิธีใด ทฤษฎีหนึ่งที่เป็นทฤษฎีแบบเอนกประสงค์ โดยแต่ละทฤษฎีจะมีวัตถุประสงค์เฉพาะตัว โดยรวมแล้วทฤษฎีการจูงใจที่ดีส่วนใหญ่ จะต้องยอมรับต่อความหลากหลายของมนุษย์ ยอมรับว่าเงื่อนไขอย่างเดียวกัน ไม่สามารถจูงใจทุกคน และต้องสามารถอธิบายได้ว่า คนบางคนเกิดแรงจูงใจตนเองในการทำงานได้อย่างไร ในขณะที่คนบางคนต้องอาศัยปัจจัยภายนอกมาช่วยให้เกิดแรงจูงใจ ท้ายที่สุดทฤษฎีการจูงใจที่ดีต้องยอมรับพื้นฐานทางสังคมของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะว่าการจูงใจของบุคคลมักเกิดจากการที่ตนพบเห็นผู้อื่นได้รับการปฏิบัติว่าเป็นอย่างไร

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp. 507-532) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการ เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับ ดังนี้

ความต้องการดำรงชีวิต (E = Existence needs)

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p. 32) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ ซึ่งด้านความต้องการการดำรงชีวิต (E = Existence needs) เป็นความต้องการการตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุ จึงมีความคล้ายกับความต้องการระดับที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์ ที่เป็นความต้องการทางร่างกายกับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งต้องตอบสนองด้วยเงื่อนไขที่เป็น วัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงานและ นุชติ อุปภัย (2556, หน้า 112) ได้กล่าวถึง แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้นำทฤษฎีของมาสโลว์มาปรับ และพัฒนาใหม่ โดยด้านการดำรงชีพเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการดำรงชีวิตของมนุษย์ เปรียบได้กับความต้องการด้านต่าง ๆ ในขั้นที่ 1 (ความต้องการทางกาย) และขั้นที่ 2 (ความต้องการ

ความมั่นคงปลอดภัย) ของมาสโลว์นั่นเอง สอดคล้องกับ กันยมาส ชูจิน (2546, หน้า 15) ได้สรุปทฤษฎีการจูงใจของแอนเดอร์เฟอร์ไว้ว่า ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ซึ่งด้านความต้องการอยู่รอดจะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย และความปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ สำหรับในองค์กรนั้นความต้องการค่าจ้างสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงาน เงื่อนไขการทำงานที่ดีและ สัญญาการว่าจ้าง เหล่านี้คือสิ่งจูงใจทั้งสิ้น และฉันทพล สมศรี (2552, หน้า 16-17) ได้กล่าวถึงความต้องการเพื่อการอยู่รอดว่า เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการด้านร่างกายบวกด้วยความต้องการด้านความปลอดภัย และความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการดำรงชีวิต เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสรุปปฏิบัติการสอน ที่เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน การปกครองและบังคับบัญชาที่เป็นธรรมความมั่นคงในหน้าที่การงาน และฐานะทางเศรษฐกิจ

ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness needs)

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p. 32) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ ซึ่งด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness needs) เป็นความต้องการที่สามารถตอบสนองได้ด้วยการสื่อสารอย่างเปิดเผย และการได้แลกเปลี่ยนความคิด และความรู้สึกกับสมาชิกคนอื่นในองค์กร จึงเป็นระดับความต้องการที่ใกล้เคียงกับความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม และบางส่วนของขั้นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตามทฤษฎีของมาสโลว์ แต่แอลเดอร์เฟอร์เน้นการตอบสนองความต้องการด้านความสัมพันธ์ด้วยการปฏิสัมพันธ์อย่างเปิดเผย ถูกต้อง และซื่อสัตย์ต่อกันมากกว่าดูที่ความถูกต้องซึ่งให้ความสำคัญน้อยกว่าการทำงาน และนุชติ อุภักย์ (2556, หน้า 112) ได้กล่าวถึง แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้นำทฤษฎีของมาสโลว์มาปรับและพัฒนาใหม่ โดยด้านสัมพันธ์ภาพเป็นความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือการมีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น อันได้แก่ ความต้องการความรักและความผูกพัน รวมถึงความต้องการได้รับคำนิยมยกย่องจากผู้อื่นตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง สอดคล้องกับ กันยมาส ชูจิน (2546,

หน้า 15) ได้สรุปทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ไว้ว่า ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ซึ่งด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ประกอบด้วยความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร สำหรับในองค์กรนั้นความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีสถานะเป็นหัวหน้า ความต้องการเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับผู้อื่น ก็จัดเป็นความต้องการประเภทนี้ด้วย

ชร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 248) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลักษณะสำคัญคือ เมื่อทำสิ่งใดเป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก ตั้งเป้าหมายต่ำ และหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง มักจะคล้อยตามผู้อื่น จากผลการวิจัยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นผู้ที่โอปอ้ออมอริ เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้ว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะขมขู่ พี่น้องมีความสามัคคี

ฉัฐพล สมศรี (2552, หน้า 17) ได้กล่าวถึง ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพเป็นความต้องการที่จะให้ และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่เป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน หรือการยอมรับ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547, หน้า 304) กล่าวถึง ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอนเดอร์เฟอร์ เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ แอนเดอร์เฟอร์ ได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและ ความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของ มาสโลว์ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (Related needs: R) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการทางด้านสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการ การยกย่อง

ดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสัมพันธ์ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ที่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ที่มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (G = Growth needs)

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p. 32) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ ซึ่งด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้าหรือ

ความงอกงาม (G = Growth needs) เป็นความต้องการส่วนบุคคล ในการได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะของตนเพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ รวมทั้งได้มีโอกาสใช้ความสามารถ ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้อย่างเต็มที่ ความต้องการด้านความงอกงามตามทฤษฎีนี้ จึงสอดคล้องกับ ทฤษฎีของมาสโลว์ในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จดังใจปรารถนากับบางส่วนของ ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในแง่การได้รับความความสำเร็จ (Achievement) และ ได้รับความรับผิดชอบ (Responsibility) และนุชติ อุปกัย (2556, หน้า 112) ได้กล่าวถึง แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้นำทฤษฎีของมาสโลว์มาปรับ และพัฒนาใหม่ โดยด้านการเจริญงอกงามเป็นความต้องการ ที่จะพัฒนาศักยภาพในตนเอง ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการนิยมนับถือตนเอง (Self-esteem) และความต้องการพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ (Self-actualization) นั้นเอง สอดคล้องกับ กันยมาส ชูจิน (2546, หน้า 15) ได้สรุปทฤษฎีการจูงใจของแอนเดอร์เฟอร์ไว้ว่า ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer โดยตรง ซึ่งด้านความต้องการก้าวหน้า และเติบโต (Growth needs) เป็นความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพและ การเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก ขยายอำนาจ สำหรับในองค์กร คือ ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม ความต้องการได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ เป็นต้น

ชร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 247-248) ได้กล่าวถึง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ คือ มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of failure) มีความทะเยอทะยานสูง ตั้งเป้าหมายสูง มีความรับผิดชอบในการทำงานดี มีความอดทนในการทำงาน รู้ความสามารถที่แท้จริง ของตนเอง เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน และเป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

ฉัฐพล สมศรี (2552, หน้า 17) ได้กล่าวถึง ความต้องการความเจริญก้าวหน้าเป็นความต้องการ สูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่อง ด้วยความต้องการความประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถสนับสนุน ให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาความเจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายงานให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาส ที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ชนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547, หน้า 304) กล่าวถึง ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอนเดอร์เฟอร์ เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ แอลเดอร์เฟอร์ ได้ชี้ให้เห็น ถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและ ความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับ ความต้องการของมาสโลว์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth: G) เป็นความต้องการ ในระดับสูงสุด ในระดับขั้นตอนของ แอลเดอร์เฟอร์ และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย

ส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องและบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน คือความต้องการเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนา ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ จนได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความรู้สึกรักใคร่หรือตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นพอสรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์เป็นทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการเรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับ ประกอบด้วย ความต้องการการดำรงชีวิต (E = Existence needs) ความต้องการความสัมพันธ์ (R = Relatedness needs) และความต้องการเจริญก้าวหน้า (G = Growth needs)

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน

การใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหาร โรงเรียนในการใช้อำนาจรูปแบบต่าง ๆ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูปฏิบัติการสอนตามที่ผู้บริหารต้องการดังที่ สมุทพร ชำนาญ (2556, หน้า 83) ได้กล่าวว่า การใช้อำนาจยังเป็น ไปเพื่อสร้างแรงจูงใจของบุคคลอันเกิดจากความรัก ความศรัทธาซึ่งเป็นพลังภายในหรือแรงจูงใจภายใน เช่น ความมุ่งมั่น ความใส่ใจ ตั้งใจ ความสำเร็จ เป็นต้น และรวมทั้งการใช้พลังภายนอกหรือ สิ่งจูงใจภายนอก ได้แก่ ผลประโยชน์ ทรัพย์สิน เงินทอง หรือสิ่งที่อำนวยความสะดวกและความสุขภายนอกร่างกาย ภาวะผู้นำจึงต้องอาศัยการจูงใจ เพื่อให้ผู้ร่วมงานแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์และเป็นอำนาจที่หลากหลายประเภท เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จึงกล่าวได้ว่าอำนาจเป็นพลังที่สร้างขึ้นจากประสบการณ์ และการเรียนรู้ของบุคคล (Mastery learning) และพัฒนาไปสู่การเรียนรู้ขององค์การ (Organization learning) ทำให้สามารถจัดการความรู้ภายในองค์การได้ เรียกว่า การจัดการความรู้ (Knowledge management) และในที่สุดองค์การนั้นจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) สอดคล้องกับบริบทขององค์การทางการศึกษาเป็นอย่างดี ดังที่ สัจจชัย ฉลาดคิด (2549, หน้า 13) ได้กล่าวว่า อำนาจเป็นศักยภาพของบุคคลหนึ่งที่จะชักจูงให้บุคคล หรือกลุ่มคนอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนต้องการนั้นคือบุคคลใดก็ตามเมื่อมีอำนาจมากเท่าใดก็ย่อมที่จะมีความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตามมากเท่านั้นสอดคล้องกับ กษิภณ ชินวงศ์ (2550, หน้า 14) ได้กล่าวว่า อำนาจเป็นศักยภาพหรือ

ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ทำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทัศนคติ ความคิดเห็น ค่านิยม และอื่น ๆ ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นความต้องการ หรือแรงกระตุ้นที่อยู่ในครูปฏิบัติการสอน ทำให้เกิดแรงขับ หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ดังที่ นุชลี อุภักย์ (2556, หน้า 104) ได้กล่าวว่าการจูงใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกันไป สำหรับบางคนการจูงใจอาจเกิดจากความต้องการและความปรารถนาภายในตนเอง หรือความต้องการที่จะเอาชนะ หรือเกิดจากความท้าทาย ความกลัว หรือความอยากรู้อยากเห็น ในขณะที่บางคนการจูงใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจเกิดจากความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งปรารถนาเป็นการตอบแทน และ (Vroom, 1970, p. 10) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน สอดคล้องกับ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 217) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่าแรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการแรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ และแรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร ดังนั้นการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเห็นได้จากการศึกษาวิจัย ดังนี้

ชานน ตรงดี (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา

ดวงพร ว่องสุนทร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐชัย บุญต่อ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อุบลราชธานี เขต 5 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .467 ถึง .657

วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 97) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา

ดังที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 มีประสิทธิภาพสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยแนวคิด และทฤษฎีการใช้อำนาจตามแนวคิดพื้นฐานที่ เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, p. 256) เสนอไว้ 5 ด้าน ของราเวน และกรุกลานสกี (Raven & Kruglanski, 1975, p. 177) ได้เพิ่มอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล และเฮอร์เซย์ และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, p. 235) เสนออำนาจติดต่อเชื่อมโยงรวม 7 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูลและอำนาจการติดต่อเชื่อมโยงเป็นตัวแปรต้นในการศึกษา และแนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจ ERG (Existence relatedness growth theory) ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp. 507-532) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการดำรงชีวิต (E = Existence needs) ความต้องการความสัมพันธ์ (R = Relatedness needs) และความต้องการเจริญก้าวหน้า (G = Growth needs) เป็นตัวแปรตามในการศึกษาในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

การวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่ามีงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียง ดังนี้

เขาวลัทธิ คำรอด (2549, หน้า 170-173) ได้ทำการศึกษาการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมาก และพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านอำนาจข่าวสาร ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจบารมีอ้างอิง ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง และระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจการบังคับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากและพบว่า แรงจูงใจในด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพส่วนตัวของครูปฏิบัติการสอนกับการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวม พบว่า ประสิทธิภาพการสอน และรายได้ ส่วนเพศ และวุฒิการศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกัน 4) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพส่วนตัวของครูปฏิบัติการสอนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโดยรวม พบว่า เพศ และประสิทธิภาพการสอนแตกต่างกัน ส่วนวุฒิการศึกษา และรายได้ พบว่า ไม่แตกต่างกัน 5) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจโดยรวมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หลักชัย วงษ์หมอก (2550, หน้า 85-126) ได้ทำการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 2) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวม 3) พลังอำนาจที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทางบวกได้แก่ พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจข่าวสารข้อมูล ส่วนพลังอำนาจบังคับลงโทษมีผลทางลบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ศิริพร จันทศรี (2550, หน้า 74) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงและต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ มีแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน 3) ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงปานกลาง และตำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ชานน ตรงดี (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูที่มีเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ต่างกัน มีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ครูที่มีเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับต่ำ

ณัฐชัย บุญต่อ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีระดับความพึงพอใจต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุบลราชธานี เขต 5 ในระดับสูง และข้าราชการครูมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุบลราชธานี เขต 5 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .467 ถึง .657

ปราณี บรรณสาร (2551, หน้า 93-96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้าน 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก และประสบการณ์ในการบริหารงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวมต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านคือ ด้านความต้องการชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 97) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

วัฒนา จันทร โคตร์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าองค์ประกอบกระตุ้น โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบก้ำจั้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมากยกเว้นด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนที่อยู่ในระดับปานกลาง

ณัฐพล สมศรี (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสายสนับสนุนกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านบุคลากร ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาส และด้านความต้องการทางสังคม ข้าราชการสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีเพียงด้านความมั่นคงในงานที่ข้าราชการสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

ศิริภา ไชยนุ้ย (2553, หน้า 78-81) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มือใหม่ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านอำนาจการบังคับผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ใช้อำนาจในระดับปานกลาง และขวัญในการปฏิบัติงานของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และอำนาจที่สามารถพยากรณ์ขวัญในการปฏิบัติของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นอำนาจที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด ได้แก่ การใช้อำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจตามกฎหมายส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

อวยพร ดีพรม (2553, หน้า 137-139) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุญเดือน กามินี (2554, หน้า 74-76) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบให้การสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และพฤติกรรมผู้นำแบบบงการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการอำนาจ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี

อวยชัย จาตุรพันธ์ (2554, หน้า 73-75) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครผลการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ และบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีโอกาสในการทำงาน การมีขวัญสูง การผนีกกำลัง การปรับปรุงสถานศึกษา ความยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ ความเอื้ออาทรต่อกัน และความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กุลธิดา เนื่องจำนงค์ (2555, หน้า 67-69) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง ทั้งโดยรวมและรายด้าน 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ความต้องการดำรงชีวิต 2) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ชันชญานุช ปิ่นทองคำ (2555, หน้า 68-71) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน และด้านความสำเร็จของงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือน ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดวงพร ว่องสุนทร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมาย และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ความมั่นคงในการทำงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และความสัมพันธ์กันภายในองค์กร และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

เฮอร์เชย์ และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อำนาจสถานการณ์ และอำนาจประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นพบการใช้อำนาจ ประเภทต่าง ๆ ของผู้บริหารในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์วิกฤติ ผลการศึกษาพบว่า ในสถานการณ์ปกติผู้บริหารใช้ประเภทอำนาจร่วมปรึกษาหารือและอำนาจอ้างอิงมากกว่า ในสถานการณ์วิกฤติ สำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิผลในการบริหารสูงจะใช้อำนาจโดยตำแหน่ง ในสถานการณ์วิกฤติมากกว่าในสถานการณ์ปกติ และใช้อำนาจร่วมปรึกษาหารือในสถานการณ์ปกติ มากกว่าในสถานการณ์วิกฤติ ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูงจะใช้อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญระดับสูง และอำนาจสู่เบื้องบนมากยิ่งขึ้น

วิกคอกซ์ (Wilcox, 1993) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครู โรงเรียนมัธยมตอนปลายโดยศึกษา จากครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโคลัมเบียและโอไฮโอจำนวน 285 คนจาก 29 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานและ ขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบการให้มีส่วนร่วมหรือ เป็นทีมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมผู้นำทางการศึกษาหรือ ศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและขวัญในการทำงาน ผู้บริหารที่มีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำมาก ๆ จะทำให้มีความสามารถลดความคับข้องใจ ความขุ่นใจ และกลับเพิ่มบรรยากาศของขวัญและความพึงพอใจมากขึ้น

วูดาร์ด (Woodard, 1994) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเขตชนบทของรัฐจอร์เจีย ผลการศึกษาพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำเรื่องการใช้วิจารณ์ญาณมีความสัมพันธ์กับเรื่องความคิดริเริ่ม ระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง 2) แรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการดำเนินงาน ความต้องการ และความสำเร็จในการดำเนินงาน 3) พฤติกรรมผู้นำเรื่องการใช้วิจารณ์ญาณ มีความสัมพันธ์ระดับมากต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู

ซูเทอร์แลนด์ (Sutherland, 1995) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ของครูในเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บริหารมีการใช้พลังอำนาจ ความเชี่ยวชาญมากที่สุด รองลงมาอำนาจตามกฎหมายและอำนาจการอ้างอิง และเห็นว่าอำนาจ ที่ผู้บริหารใช้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในระดับสูง อำนาจการบังคับไม่มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจของครู

การ์ด (Gard, 2002) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน โดยการศึกษาจากเอกสารงานวิจัย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับหัวข้อที่ว่า จะจูงใจการทำงานได้อย่างไร และมีกลยุทธ์ใดบ้าง เพื่อให้งานบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ พบว่า ในการทำงานที่จะบรรลุเป้าหมายที่สำคัญ และเป็นประโยชน์นั้น ต้องอาศัยการสนับสนุน การให้กำลังใจ การให้ความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือพนักงานให้ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ การกำหนดกฎเกณฑ์ การมอบหมายงานที่ทำให้พนักงานยอมรับ การสนองตอบความต้องการของพนักงาน โดยพิจารณาจากศักยภาพของแต่ละบุคคล และการเคารพการตัดสินใจของพนักงาน

ดักเวิร์ธ (Duckworth, 2005) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจพื้นฐานของผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า การใช้อำนาจทั้ง 7 แหล่งของผู้บริหาร มีความสอดคล้องกัน เช่น ความขัดแย้งไม่ลงรอยกันผู้นำอาจจะอยู่ในอันตรายหากใช้อำนาจในทางที่ผิด หรือการไม่ใช้อำนาจพื้นฐานทั้งหลายอย่างเต็มศักยภาพ ในสถานการณ์อันใดอันหนึ่ง จำเป็นสำหรับผู้นำที่จะเรียนรู้เพื่อสังเกตพื้นฐานอำนาจทั้งหลายให้ดีขึ้น แล้วพัฒนาความชำนาญในการใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานบริหาร

เอลลิสและ โรซาดี (Ellis and Rosalie, 2005) ได้ศึกษาการเพิ่มขึ้นของความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในหน่วยบริการประเภทอุตสาหกรรมการเดินเรือ เมื่อมีการให้รางวัลจำนวน 96 คน โดยใช้กรอบทฤษฎีวูม และทฤษฎีความพึงพอใจในงาน ผลวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับความมั่นคงปลอดภัย ผู้ร่วมงานและลักษณะการบริการสังคม ส่วนด้านผลตอบแทนนโยบายการดำเนินงานขององค์กรมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

แคนดรอน (Kandron, 2005) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจูงใจและความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน Estonian higher schools พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมา การจูงใจด้วยปัจจัยทางวัตถุและการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองบังคับบัญชา ในการจูงใจที่สำคัญในระดับบุคลากร คือ ความเข้าใจผู้บังคับบัญชาและการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง การที่บุคคลมีแรงจูงใจ จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหาร โรงเรียนควรใช้อำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และโอกาส เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การจัดการศึกษาในโรงเรียนจะได้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยข้อมูลสิ้นปีการศึกษา 2557 มีจำนวนครูทั้งหมด 2,128 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 337 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของยามานะ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, 2553, หน้า 21) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% ซึ่งมีสูตรคำนวณดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนประชากร

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% มีค่าเท่ากับ .05

$$\text{ดังนั้นเมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ } n = \frac{2,128}{1 + 2,128(.05)^2}$$

$$n = 336.70 \approx 337 \text{ คน}$$

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 337 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ จากนั้นกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละช่วงชั้น ต่อจำนวนประชากรทั้งหมด (Proportional stratified random sampling) โดยมีสูตรคำนวณดังนี้

จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มชั้น = จำนวนตัวอย่างทั้งหมด \times จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น

| จำนวนประชากรทั้งหมด | | |
|-------------------------|--------|---|
| โรงเรียนขนาดเล็ก | วิธีทำ | $\frac{337 \times 46}{2,128} = 7.284 \approx 7$ คน |
| โรงเรียนขนาดกลาง | วิธีทำ | $\frac{337 \times 351}{2,128} = 55.585 \approx 56$ คน |
| โรงเรียนขนาดใหญ่ | วิธีทำ | $\frac{337 \times 348}{2,128} = 55.110 \approx 55$ คน |
| โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | วิธีทำ | $\frac{337 \times 1,383}{2,128} = 219.018 \approx 219$ คน |
| รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด | = | 337 คน |

ตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามขนาดโรงเรียนในจังหวัดสมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

| ขนาดโรงเรียน | ชื่อโรงเรียน | ประชากร (คน) | กลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|--------------|--|-----------------|-----------------------|
| เล็ก | 1. สาขาสุทธิราอุปถัมภ์ | 8 | |
| | 2. มัธยมวัดใหม่สมุทรกิจวิทยาคม | 15 | 7 |
| | 3. เบิ่งวิสุทธาธิบดี | 23 | |
| | รวมโรงเรียนขนาดเล็ก | 46 | 7 |
| กลาง | 4. ราชนิตสุวรรณภูมิ | 40 | |
| | 5. มัธยมวัดศรีจันทร์ประดิษฐ์ | 63 | |
| | 6. บางแก้วประชาสรรค์ | 67 | 56 |
| | 7. หลวงพ่อปานคลองด่านอนุสรณ์ | 55 | |
| | 8. ปทุมคงคา สมุทรปราการ | 56 | |
| | 9. หาดอมรอาภรณ์รัชนีวิทยา | 70 | |
| | รวมโรงเรียนขนาดกลาง | 351 | 56 |
| ใหญ่ | 10. ป้อมนาคราชสวาทยานนท์ | 84 | 55 |
| | 11. มัธยมด่านสำโรง | 83 | |
| | 12. วิสุทธิกษัตริ | 82 | |
| | 13. วัดทรงธรรม | 99 | |
| | รวมโรงเรียนขนาดใหญ่ | 348 | 55 |
| ใหญ่พิเศษ | 14. พูลเจริญวิทยาคม | 99 | |
| | 15. บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ | 102 | 100 |
| | 16. นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการ | 104 | |
| | 17. บางบ่อวิทยาคม | 112 | |
| | 18. บางพลีราษฎร์บำรุง | 121 | |
| | 19. นวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ | 107 | |
| | 20. เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ | 109 | |

ตารางที่ 2 (ต่อ)

| ขนาดโรงเรียน | ชื่อโรงเรียน | ประชากร (คน) | กลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|--------------|------------------------------|-----------------|-----------------------|
| | 21. สตรีสมุทรปราการ | 123 | |
| | 22. เทพศิรินทร์ สมุทรปราการ | 118 | |
| | 23. ราชประชาสมาสัยฝ่ายมัธยมฯ | 124 | |
| | 24. สมุทรปราการ | 121 | 119 |
| | 25. ราชวินิตบางแก้ว | 143 | |
| | รวมโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | 1,383 | 219 |
| | รวมทั้งสิ้น | 2,128 | 337 |

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล และอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

ลักษณะแบบสอบถาม แต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Likert, 1967) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนจากการแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ช่วง โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนและแปลคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

- ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก
- ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย
- ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการเจริญก้าวหน้า

ลักษณะแบบสอบถาม แต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Likert, 1967) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนจากการแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ช่วง โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนและแปลคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

- ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
- ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
- ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ (พิชญ์ ฟองศรี, 2552, หน้า 159 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2557, หน้า 180)

หลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยแบ่งเป็นช่วง ดังนี้
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับของความสัมพันธ์

| | |
|-----------|------------------------------|
| 0.80-1.00 | มีความสัมพันธ์กันสูงมาก |
| 0.60-0.79 | มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง |
| 0.40-0.59 | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง |
| 0.20-0.39 | มีความสัมพันธ์กันน้อย |
| 0.00-0.19 | มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก |

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัย ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาสร้างแบบสอบถาม และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาแต่ละด้านเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6
3. ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง และดูความเหมาะสมของเนื้อหา และนำไปให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบหาความสอดคล้องของเนื้อหา ซึ่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

- | | |
|--|---|
| 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรม การบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรม การบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.3 ดร.สมนึก ทองเอี่ยม | อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |

- 3.4 นาวาตรี ดร.พงศ์เทพจิระโร อาจารย์ประจำภาควิชาการวิจัยและ
จิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3.5 นายชวลิต แดงเปล่ง รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)
สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

4. ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพ

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) แบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .25-.85 และมีค่าความเชื่อมั่น .97 ส่วนแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .28-.76 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .94

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้ว จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความร่วมมือและอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในการแจกแบบสอบถาม
2. แจกแบบสอบถามและกำหนดวันรับด้วยตนเอง จำนวน 337 ฉบับ ให้ครูผู้สอน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม
3. เก็บแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และได้รับคืนจำนวน 337 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

การจัดกระทำข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบให้คะแนนตามน้ำหนักที่ได้กำหนดไว้
3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

จากข้อมูลที่รวบรวมมาได้นั้น ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามหลังจากที่ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว และนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ โปรแกรมทางสถิติในการประมวลผลข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้ในการอธิบายและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เป็นการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

| | | |
|-----------|-----|--|
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| SD | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| p | แทน | ค่าความน่าจะเป็น |
| r | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ |
| R | แทน | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ |
| R^2 | แทน | กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ |
| b | แทน | สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ |
| $S.E.b$ | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย |
| $S.E.est$ | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ |
| β | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน |
| * | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |
| F | แทน | ค่าสถิติการแจกแจง F -distribution |
| df | แทน | ชั้นแห่งความเป็นอิสระ |
| SS | แทน | ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง |
| MS | แทน | คะแนนเฉลี่ยยกกำลังสอง |
| X_1 | แทน | อำนาจการให้รางวัล |
| X_2 | แทน | อำนาจบังคับ |
| X_3 | แทน | อำนาจตามกฎหมาย |
| X_4 | แทน | อำนาจอ้างอิง |
| X_5 | แทน | อำนาจความเชี่ยวชาญ |

| | | |
|-----------|-----|--|
| X_6 | แทน | อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล |
| X_7 | แทน | อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง |
| X | แทน | การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน |
| Y_1 | แทน | ความต้องการดำรงชีวิต |
| Y_2 | แทน | ความต้องการความสัมพันธ์ |
| Y_3 | แทน | ความต้องการเจริญก้าวหน้า |
| Y | แทน | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน |
| \hat{Y} | แทน | ตัวพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน |
| Z | แทน | สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน |

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตอนที่ 3 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 3-10

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน

| การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน | <i>n</i> = 337 | | ระดับ | อันดับ |
|---------------------------------|----------------|-----------|-------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 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 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล และอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจการให้รางวัล

| การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจการให้รางวัล | <i>n</i> = 337 | | ระดับ | อันดับ |
|---|----------------|-----------|-------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่ | 4.07 | 0.80 | มาก | 1 |
| 2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น | 4.01 | 0.82 | มาก | 2 |
| 3. ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูตามโอกาสที่จะอำนวยให้ | 3.92 | 0.92 | มาก | 4 |
| 4. ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูที่กระทำความดี | 3.98 | 0.88 | มาก | 3 |
| 5. ผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการในการทำงานแก่ครู | 3.81 | 0.98 | มาก | 8 |
| 6. ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบโดยใช้เกณฑ์ผลงาน เป็นหลัก | 3.89 | 0.96 | มาก | 5 |
| 7. ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม | 3.82 | 0.98 | มาก | 7 |
| 8. ผู้บริหารเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ครูที่มีผลงานดีเด่น | 3.84 | 0.91 | มาก | 6 |
| รวม | 3.92 | 0.78 | มาก | - |

จากตารางที่ 4 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และผู้บริหารยกย่องชมเชยครูที่กระทำความดี

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจบังคับ

| การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจบังคับ | <i>n</i> = 337 | | ระดับ | อันดับ |
|---|----------------|-----------|-------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ผู้บริหารแจ้งให้ทราบถึงระเบียบ และข้อบังคับ ของทางโรงเรียน | 4.07 | 0.74 | มาก | 1 |
| 2. ผู้บริหารแจ้งให้ทราบถึงโทษจากการฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับของทางโรงเรียน | 3.97 | 0.75 | มาก | 3 |
| 3. ผู้บริหารสืบสวนหาข้อเท็จจริงและสาเหตุของความผิด ก่อนใช้วิธีการลงโทษ | 3.88 | 0.75 | มาก | 5 |
| 4. ผู้บริหารลงโทษครูที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ ของโรงเรียน โดยไม่มีการยกเว้น | 3.67 | 0.79 | มาก | 8 |
| 5. ผู้บริหารเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันกำหนดเวลา | 3.98 | 0.73 | มาก | 2 |
| 6. ผู้บริหารสั่งการให้ครูมาปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ โดยไม่ตามความสมัครใจ | 3.78 | 0.92 | มาก | 6 |
| 7. ผู้บริหารดักเตือนด้วยวาจาในกรณีที่ครูกระทำผิด เล็กน้อย | 3.91 | 0.71 | มาก | 4 |
| 8. ผู้บริหารลงโทษครูที่ประพฤติผิดวินัยเป็นลายลักษณ์ อักษร เมื่อดักเตือนแล้วครูยังไม่แก้ไขตนเอง | 3.71 | 0.77 | มาก | 7 |
| รวม | 3.87 | 0.57 | มาก | - |

จากตารางที่ 5 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแจ้งให้ทราบ
ถึงระเบียบและข้อบังคับของทางโรงเรียน ผู้บริหารเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันกำหนดเวลา
และผู้บริหารแจ้งให้ทราบถึงโทษจากการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของทาง โรงเรียน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจตามกฎหมาย

| การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจตามกฎหมาย | <i>n</i> = 337 | | ระดับ | อันดับ |
|--|----------------|-----------|-------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ภายในขอบเขตที่มี | 3.93 | 0.74 | มาก | 4 |
| 2. ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ในการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารตามที่กฎหมาย กำหนดไว้ | 3.94 | 0.75 | มาก | 3 |
| 3. ผู้บริหาร บริหารงานด้วยความเป็นธรรม | 3.84 | 0.85 | มาก | 8 |
| 4. ผู้บริหารมีคำสั่งมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร ให้ครูปฏิบัติตาม | 4.06 | 0.73 | มาก | 1 |
| 5. ผู้บริหารมีการสั่งงานชัดเจนตามสายงาน | 3.88 | 0.82 | มาก | 7 |
| 6. ผู้บริหารมีการมอบหมายงาน ตามอำนาจหน้าที่และ ความรับผิดชอบ | 3.99 | 0.73 | มาก | 2 |
| 7. ผู้บริหารมีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครู | 3.91 | 0.76 | มาก | 5 |
| 8. ผู้บริหารพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและ กฎเกณฑ์ที่วางไว้ | 3.88 | 0.74 | มาก | 6 |
| รวม | 3.93 | 0.64 | มาก | - |

จากตารางที่ 6 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจตามกฎหมายโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีคำสั่งมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูปฏิบัติตาม ผู้บริหารมีการมอบหมายงาน ตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และผู้บริหารปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมในการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารตามที่กฎหมายกำหนดไว้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจอ้างอิง

| การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจอ้างอิง | <i>n</i> = 337 | | ระดับ | อันดับ |
|--|----------------|-----------|-------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ผู้บริหารแต่งกายสุภาพเรียบร้อย เป็นแบบอย่างที่ดี ให้แก่ครู | 4.24 | 0.82 | มาก | 1 |
| 2. ผู้บริหารมีวิธีการพูดให้ครูประทับใจ | 3.85 | 1.08 | มาก | 7 |
| 3. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครู | 3.88 | 1.03 | มาก | 4 |
| 4. ผู้บริหารเคารพในสิทธิของครู | 3.87 | 1.04 | มาก | 5 |
| 5. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครู | 3.79 | 1.10 | มาก | 8 |
| 6. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน | 4.11 | 0.81 | มาก | 2 |
| 7. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ให้เป็นที่ยอมรับของครู | 3.99 | 0.91 | มาก | 3 |
| 8. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ให้ครูรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน | 3.86 | 0.99 | มาก | 6 |
| รวม | 3.95 | 0.85 | มาก | - |

จากตารางที่ 7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจอ้างอิงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของครู

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

| การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ | <i>n</i> = 337 | | ระดับ | อันดับ |
|--|----------------|-----------|-------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการจัดทำ โครงการใหม่ ๆ | 4.04 | 0.80 | มาก | 1 |
| 2. ผู้บริหารนำแนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน | 4.01 | 0.85 | มาก | 2 |
| 3. ผู้บริหารนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาทางงาน ได้อย่างเป็นระบบ | 3.91 | 0.92 | มาก | 8 |
| 4. ผู้บริหารแสดงความรอบรู้ทางวิชาการเป็นที่ยอมรับแก่ครู และบุคคลทั่วไป | 3.93 | 0.90 | มาก | 7 |
| 5. ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน ได้ถูกต้อง | 3.94 | 0.90 | มาก | 6 |
| 6. ผู้บริหารเสนอองค์ความรู้ในวิชาชีพแก่ครู | 3.97 | 0.86 | มาก | 4 |
| 7. ผู้บริหารให้แนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child centered) | 4.00 | 0.82 | มาก | 3 |
| 8. ผู้บริหารให้คำแนะนำการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู | 3.94 | 0.89 | มาก | 5 |
| รวม | 3.97 | 0.77 | มาก | - |

จากตารางที่ 8 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญโดยรวม
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการจัดทำโครงการใหม่ ๆ ผู้บริหารนำแนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้
ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารให้แนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
(Child centered)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล

| การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล | <i>n</i> = 337 | | ระดับ | อันดับ |
|---|----------------|-----------|-------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ผู้บริหารมีความสนใจติดตามข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ | 4.00 | 0.75 | มาก | 2 |
| 2. ผู้บริหารหมั่นแสวงหาข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ต่อโรงเรียน | 4.01 | 0.72 | มาก | 1 |
| 3. ผู้บริหารนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติงาน | 3.95 | 0.72 | มาก | 5 |
| 4. ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหาร จัดการโรงเรียน | 3.91 | 0.72 | มาก | 8 |
| 5. ผู้บริหารจัดให้มีระบบแจ้งข้อมูลและเผยแพร่ข่าวสาร ให้ครูได้รับรู้ | 3.91 | 0.71 | มาก | 7 |
| 6. ผู้บริหารแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้ครูทราบ | 3.95 | 0.71 | มาก | 4 |
| 7. ผู้บริหารให้ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์แก่ครู | 3.96 | 0.74 | มาก | 3 |
| 8. ผู้บริหารให้ข้อมูลข่าวสารที่ตรงกับความต้องการ ในการปฏิบัติงานของครู | 3.95 | 0.73 | มาก | 6 |
| รวม | 3.95 | 0.62 | มาก | - |

จากตารางที่ 9 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูลโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร หมั่นแสวงหาข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ผู้บริหารมีความสนใจติดตามข่าวสาร จากสื่อต่าง ๆ และผู้บริหารให้ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์แก่ครู

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการใช้อำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

| การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง | <i>n</i> = 337 | | ระดับ | อันดับ |
|--|----------------|-----------|-------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในการติดต่อกับผู้ปฏิบัติงาน ในระดับเดียวกัน | 3.92 | 0.80 | มาก | 6 |
| 2. ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในการติดต่อกับผู้ปฏิบัติงาน ในระดับเหนือกว่า | 4.01 | 0.75 | มาก | 1 |
| 3. ผู้บริหารสามารถประสานงานระหว่างบุคคลสำคัญ ในท้องถิ่นกับบุคลากรในโรงเรียนได้ | 3.90 | 0.86 | มาก | 7 |
| 4. ผู้บริหารมีความสามารถในการเชิญบุคคลสำคัญ มาร่วมกิจกรรมของโรงเรียน | 3.96 | 0.76 | มาก | 5 |
| 5. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย ทางการศึกษา | 3.98 | 0.78 | มาก | 2 |
| 6. ผู้บริหารสามารถใช้ความสนิทสนมกับบุคคลสำคัญ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน | 3.97 | 0.79 | มาก | 3 |
| 7. ผู้บริหารมีความสามารถในการขอรับการสนับสนุน จากหน่วยงานอื่น ๆ | 3.96 | 0.75 | มาก | 4 |
| 8. ผู้บริหารสามารถแนะนำครูให้รู้จักกับบุคคลสำคัญได้ | 3.88 | 0.78 | มาก | 8 |
| รวม | 3.95 | 0.67 | มาก | - |

จากตารางที่ 10 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในการติดต่อกับผู้ปฏิบัติงานในระดับเหนือกว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา และผู้บริหารสามารถใช้ความสนิทสนมกับบุคคลสำคัญมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียน
มัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 11-14

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน

| 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 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์
ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความต้องการดำรงชีวิต

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความต้องการดำรงชีวิต | <i>n</i> = 337 | | ระดับ | อันดับ |
|---|----------------|-----------|-------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีการคมนาคมสะดวก | 4.16 | 0.76 | มาก | 2 |
| 2. ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมดี | 4.10 | 0.81 | มาก | 3 |
| 3. ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ | 3.92 | 0.86 | มาก | 6 |
| 4. ท่านได้รับการปกครองด้วยความเป็นธรรม | 3.88 | 0.87 | มาก | 7 |
| 5. ท่านได้รับการคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินให้ปลอดภัย จากอาชญากรรมขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน | 4.01 | 0.81 | มาก | 5 |
| 6. ท่านรู้สึกว่าการบริหารราชการครูเป็นอาชีพที่มั่นคง กับอนาคต | 4.32 | 0.77 | มาก | 1 |
| 7. ท่านได้รับสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน | 3.82 | 0.97 | มาก | 8 |
| 8. ท่านได้รับอนุญาต ให้ลาหยุดงานเมื่อมีเหตุจำเป็น | 4.09 | 0.81 | มาก | 4 |
| รวม | 4.04 | 0.62 | มาก | - |

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา
ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความต้องการ
ดำรงชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าการบริหารราชการครูเป็นอาชีพที่มั่นคงกับอนาคต ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน
ที่มีการคมนาคมสะดวก และท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมดี

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความต้องการความสัมพันธ์

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความต้องการความสัมพันธ์ | <i>n</i> = 337 | | ระดับ | อันดับ |
|--|----------------|-----------|-------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ท่านมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันสมควร | 4.10 | 0.78 | มาก | 6 |
| 2. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน เป็นอย่างดีในเรื่องการทำงาน | 4.21 | 0.74 | มาก | 2 |
| 3. ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ จากเพื่อนร่วมงาน | 4.16 | 0.75 | มาก | 5 |
| 4. ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บริหาร | 4.01 | 0.81 | มาก | 7 |
| 5. ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บริหาร | 4.01 | 0.82 | มาก | 8 |
| 6. ท่านมีความรู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน | 4.18 | 0.74 | มาก | 4 |
| 7. ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน | 4.21 | 0.69 | มาก | 1 |
| 8. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน | 4.19 | 0.72 | มาก | 3 |
| รวม | 4.13 | 0.61 | มาก | - |

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา
ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความต้องการ
ความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย
3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ท่านและเพื่อนร่วมงาน
ให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีในเรื่องการทำงาน และท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง
ของโรงเรียน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า | <i>n</i> = 337 | | ระดับ | อันดับ |
|---|----------------|-----------|-------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ | 4.18 | 0.73 | มาก | 2 |
| 2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ | 4.17 | 0.79 | มาก | 3 |
| 3. ท่านได้รับการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร | 4.10 | 0.80 | มาก | 6 |
| 4. ท่านได้เป็นผู้นำในบางโอกาสเมื่อได้ปฏิบัติงาน ของโรงเรียน | 4.10 | 0.75 | มาก | 5 |
| 5. ท่านได้ปฏิบัติงานที่ทำทหายความรู้ ความสามารถ | 4.12 | 0.76 | มาก | 4 |
| 6. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการ | 4.07 | 0.77 | มาก | 7 |
| 7. ท่านได้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ | 4.18 | 0.68 | มาก | 1 |
| 8. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานที่ทำ | 4.03 | 0.87 | มาก | 8 |
| รวม | 4.12 | 0.67 | มาก | - |

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา
ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความต้องการ
เจริญก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย
3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ท่านได้รับการสนับสนุน
ให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงาน
เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

การวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation) และการถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 15-18

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

| ตัวแปรการใช้อำนาจ (X) | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Y) | | | | | | | |
|--------------------------------------|-----------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | Y_1 | | Y_2 | | Y_3 | | Y | |
| | <i>r</i> | <i>p</i> | <i>r</i> | <i>p</i> | <i>r</i> | <i>p</i> | <i>r</i> | <i>p</i> |
| 1. อำนาจการให้รางวัล (X_1) | .677* | .000 | .627* | .000 | .656* | .000 | .707* | .000 |
| 2. อำนาจบังคับ (X_2) | .481* | .000 | .497* | .000 | .488* | .000 | .529* | .000 |
| 3. อำนาจตามกฎหมาย (X_3) | .634* | .000 | .553* | .000 | .549* | .000 | .625* | .000 |
| 4. อำนาจอ้างอิง (X_4) | .663* | .000 | .614* | .000 | .657* | .000 | .698* | .000 |
| 5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) | .625* | .000 | .597* | .000 | .670* | .000 | .684* | .000 |
| 6. อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล (X_6) | .584* | .000 | .547* | .000 | .564* | .000 | .611* | .000 |
| 7. อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง (X_7) | .594* | .000 | .544* | .000 | .544* | .000 | .606* | .000 |
| รวม | .732* | .000 | .683* | .000 | .712* | .000 | .767* | .000 |

จากตารางที่ 15 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อำนาจการให้รางวัล (X_1) อำนาจตามกฎหมาย (X_3) อำนาจอ้างอิง (X_4) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล (X_6)

และอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง (X_7) มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ส่วนอำนาจบังคับ (X_2) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล (X_1) อำนาจบังคับ (X_2) อำนาจตามกฎหมาย (X_3) อำนาจอ้างอิง (X_4) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล (X_6) และอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง (X_7) แล้วคัดเลือกตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดเพื่อพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิเคราะห์ได้ค่าพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยวิธี Stepwise ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 อำนาจพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

| รูปแบบ | ตัวแปรพยากรณ์ | R | R ² | ร้อยละของการพยากรณ์ |
|--------|---------------------------|-------|----------------|---------------------|
| 1 | X_1 | .707* | 0.500 | 50.00 |
| 2 | X_1, X_6 | .748* | 0.559 | 55.90 |
| 3 | X_1, X_6, X_3 | .760* | 0.578 | 57.80 |
| 4 | X_1, X_6, X_3, X_5 | .768* | 0.590 | 59.00 |
| 5 | X_1, X_6, X_3, X_5, X_2 | .772* | 0.596 | 59.60 |

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มี 5 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 คือ อำนาจการให้รางวัล (X_1) สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวม ได้ร้อยละ 50

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จากรูปแบบที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้เสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ (b, β) รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) จากนั้นทดสอบความเป็นเส้นตรงของคะแนนจากตัวแปรเกณฑ์และตัวพยากรณ์โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือ F -test ดังปรากฏในตารางที่ 17 และ 18

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จากการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน

| แหล่งข้อมูล | df | SS | MS | F | p |
|-----------------|------|--------|--------|---------|------|
| สมการถดถอย | 5 | 68.872 | 13.774 | 97.853* | .000 |
| ความคลาดเคลื่อน | 331 | 46.593 | 0.141 | | |

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มี 5 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล (X_1) อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล (X_2) อำนาจตามกฎหมาย (X_3) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_4) และอำนาจบังคับ (X_5) ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความเหมาะสมสามารถนำไปสู่สมการพยากรณ์ได้

ตารางที่ 18 ค่าสถิติที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม

| ตัวแปร | <i>b</i> | <i>S.E.b</i> | β | <i>t</i> | <i>p</i> |
|----------|----------|--------------|---------|----------|----------|
| X_7 | 0.260 | 0.043 | 0.346 | 6.028* | .000 |
| X_6 | 0.115 | 0.051 | 0.122 | 2.252* | .025 |
| X_3 | 0.123 | 0.049 | 0.134 | 2.501* | .013 |
| X_5 | 0.150 | 0.046 | 0.198 | 3.240* | .001 |
| X_2 | 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 18 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ทั้ง 5 ด้านกับตัวแปร
เกณฑ์ที่มีค่า 0.772* ความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์ 0.375 และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
ของตัวพยากรณ์รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

อำนาจการให้รางวัล (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.260 ค่าความคลาดเคลื่อน
มาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.043 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนน
มาตรฐานเท่ากับ 0.346 อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.115
ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.051 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
ในแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.122 อำนาจตามกฎหมาย (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ
0.123 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.049 และค่าสัมประสิทธิ์
การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.134 อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์
การถดถอยเท่ากับ 0.150 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.046
และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.198 อำนาจบังคับ (X_2)
มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.114 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
เท่ากับ 0.050 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.111
โดยทั้ง 5 ด้าน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียน
มัธยมศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อนำค่าต่าง ๆ มาแทนในการสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในภาพรวมที่ดีที่สุด โดยได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.098 + .260(X_1) + .115(X_2) + .123(X_3) + .150(X_4) + .114(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .346Z_{X1} + .122Z_{X2} + .134Z_{X3} + .198Z_{X4} + .111Z_{X5}$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน และศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 337 คน โดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, 2553, หน้า 21) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วยตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนใน 7 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล และอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .25-.85 และมีค่าความเชื่อมั่น .97 และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ใน 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .28 - .76 และมีค่าความเชื่อมั่น .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล และอำนาจการติดต่อเชื่อมโยงเมื่อพิจารณารายด้านผลปรากฏดังนี้

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และผู้บริหารยกย่องชมเชยครูที่กระทำควมดี

1.2 ด้านอำนาจบังคับ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแจ้งให้ทราบถึงระเบียบและข้อบังคับของทางโรงเรียน ผู้บริหารเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงาน ให้ทันกำหนดเวลา และผู้บริหารแจ้งให้ทราบถึงโทษจากการฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับของทางโรงเรียน

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีคำสั่งมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูปฏิบัติตาม ผู้บริหารมีการมอบหมายงาน ตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และผู้บริหารปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ในการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารตามที่กฎหมายกำหนดไว้

1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของครู

1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการจัดทำโครงการใหม่ ๆ ผู้บริหารนำแนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารให้แนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child centered)

1.6 ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม และรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก

ได้แก่ ผู้บริหารหมั่นแสวงหาข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ผู้บริหารมีความสนใจติดตามข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ และผู้บริหารให้ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์แก่ครู

1.7 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายชื่อทุกชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในการติดต่อกับผู้ปฏิบัติงานในระดับเหนือกว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา และผู้บริหารสามารถใช้ความสนิทสนมกับบุคคลสำคัญมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต

2.1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายชื่อทุกชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกวาอาชีพรับราชการครูเป็นอาชีพที่มั่นคงกับอนาคต ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีการคมนาคมสะดวก และท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมดี

2.2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยรวมและรายชื่อทุกชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีในเรื่องการทำงาน และท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

2.3 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายชื่อทุกชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 ปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 6 มี 5 ด้าน คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล (X_1) ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล (X_0)
 ด้านอำนาจตามกฎหมาย (X_3) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) และด้านอำนาจบังคับ (X_2)
 โดยสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา
 ในจังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 59.60 และได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและ
 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.098 + .260(X_1) + .115(X_0) + .123(X_3) + .150(X_5) + .114(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .346Z_{X1} + .122Z_{X0} + .134Z_{X3} + .198Z_{X5} + .111Z_{X2}$$

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
 ทั้งนี้เนื่องจากมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ
 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน
 (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) ซึ่งกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหลักการ
 และทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา และสามารถวิเคราะห์
 สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และ
 เป้าหมายของการศึกษาสามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครูและ
 บุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม เนื่องจาก ส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน
 มัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของหลักชัย วงษ์หมอก (2550,
 หน้า 89) ได้ทำการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ของครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า
 การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 97) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชัย บุญต่อ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีระดับความพึงพอใจต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ในระดับสูงเมื่อพิจารณารายด้าน ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล พบว่า โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร ได้ให้ออกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและผู้บริหารยกย่องชมเชยครูที่กระทำความคิดที่ จุฬัมพา ผันประเสริฐ (2549, หน้า 25) กล่าวถึงอำนาจการให้รางวัลว่าเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ ผู้ได้บังคับบัญชาทราบว่า ผู้บริหารสามารถให้รางวัลแก่เขาได้ รางวัลนี้อาจจะเป็นสิ่งของ เงินหรือ โอกาส ความสะดวกในการทำงาน หรือคำชมเชย ประสิทธิภาพของรางวัลนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการ ของบุคคล ดังนั้น การให้รางวัลของผู้บริหารต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับความต้องการแต่ละบุคคล อำนาจการให้รางวัลจะเพิ่มขึ้น ขึ้นอยู่กับการที่ผู้ได้บังคับบัญชาต้องการรางวัลเพิ่มขึ้น อำนาจการให้รางวัลจะครอบคลุมถึงพฤติกรรมของบุคคลที่บุคคลรับรู้ว่าย่อมตามหรือ ปรับเปลี่ยนแล้วจะได้รางวัลตามที่ต้องการ ส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจ การให้รางวัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ และสอดคล้องกับ อวยชัย จาตุรพันธ์ (2554, หน้า 73) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้านอำนาจการให้รางวัลโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับวัฒนา จันทร โคตร์ (2551, หน้า 125) ได้ทำการศึกษาการใช้พลังอำนาจ ของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนด้านอำนาจ การให้รางวัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านอำนาจบังคับ พบว่า โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร ได้แจ้งให้ทราบถึงระเบียบ และข้อบังคับของทางโรงเรียน ผู้บริหารเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงาน ให้ทันกำหนดเวลา และผู้บริหารแจ้งให้ทราบถึงโทษจากการฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับของทางโรงเรียน

ดั่งที่ วรากรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 19) กล่าวว่า อำนาจบังคับเป็นอำนาจที่เกิดจากความเกรงกลัว การถูกลงโทษในลักษณะต่าง ๆ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การถูกตำหนิ การถูกควบคุม การไม่ขึ้นเงินเดือน การลดตำแหน่ง ซึ่งอำนาจการบังคับนี้เป็นอำนาจที่ใช้กันมากที่สุด ถูกตำหนิที่สุด และยากแก่การควบคุม ดังนั้นผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจประเภทนี้ เพื่อมิให้เกิดการต่อต้านการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการครูเกิดความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 97) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชัย บุญต่อ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีระดับความพึงพอใจต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในระดับสูง

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย พบว่าโดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร ได้มีคำสั่งมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูปฏิบัติตามผู้บริหาร มีการมอบหมายงาน ตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และผู้บริหารปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมในการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารตามที่กฎหมายกำหนดไว้ดังที่ นवलจันทร์ บุญประสิทธิ์ (2552, หน้า 27) กล่าวถึง อำนาจตามกฎหมายว่าเป็นกฎระเบียบข้อบังคับ หรือกฎหมายที่ระบุไว้ชัดเจน เป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย ตามสิทธิหน้าที่ ซึ่งเกิดจากระเบียบ ประเพณีของกลุ่ม เป็นการยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ควรแก่การปฏิบัติตาม มีอิทธิพลเหนือเขาเหล่านั้น ได้ และรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมรับอำนาจนี้ ส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจตามกฎหมายโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ หลัทธิชัย วงษ์หมอก (2550, หน้า 89) ได้ทำการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจตามกฎหมายโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี บรรณสาร (2551, หน้า 94) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง พบว่าโดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร มีการแต่งกายสุภาพเรียบร้อย เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของครูดังที่ จิระ เฉลิมศักดิ์ (2552, หน้า 42-43) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่เกิดจากคุณลักษณะของผู้บริหารที่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดถือเอาเป็นแบบอย่าง ในพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาด้วยความรู้สึกประทับใจ ด้วยความรักใคร่ เคารพยกย่องนับถือ ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ทำให้เกิดความภูมิใจในตัวผู้บริหาร เช่น มีวุฒิภาวะสูง มีสติปัญญาสูง มีความขยันขันแข็ง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพดี มีอุปนิสัยและอัธยาศัยดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นคนดี มีครอบครัวที่ดี มีความมุ่งมั่นพัฒนา มีความจงรักภักดีต่อชาติ เป็นต้น ตลอดจนด้วยความใกล้ชิดของผู้บริหารควรรู้ใช้อำนาจอ้างอิงนี้ ทำให้บุคลากร เกิดความศรัทธา และทุ่มเทการทำงานเพื่อหน่วยงาน หรือองค์กร ส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจอ้างอิงโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวัฒนา จันทร โคตร์ (2551, หน้า 125) ได้ทำการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของชานน ตรงดี (2551, หน้า 64) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านอำนาจอ้างอิงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่าโดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการจัดทำโครงการใหม่ ๆ ผู้บริหารนำแนวคิด ทฤษฎีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารให้แนวทางในการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child centered) ดังที่ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 21) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญเกิดจากการที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีประสบการณ์ที่ดี สามารถใช้อำนาจความเชี่ยวชาญในการบริหารงาน โรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าเพราะอำนาจประเภทนี้ เป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน สรุปได้ว่า อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่ผู้บริหาร ใช้ต่อบุคลากรด้วยความเชี่ยวชาญทางด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความสามารถ

ในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน
 อย่างเป็นขั้นตอน เป็นผู้รอบรู้ในการบริหารงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาอันเกิดจาก
 การปฏิบัติงาน มีการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครู ทีมงาน และงานต่าง ๆ
 พร้อมทั้งมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
 ส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญโดยรวมอยู่ในระดับมาก
 สอดคล้องกับงานวิจัยของอวยชัย จาตุรพันธ์ (2554, หน้า 73) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจ
 ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร
 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร
 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญโดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ
 วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 97) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
 ที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า
 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ
 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล พบว่า โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก
 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารหมั่นแสวงหาข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ผู้บริหารมีความสนใจ
 ติดตามข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ และผู้บริหารให้ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์แก่ครูดังที่ มณิรัตน์ ยศสุริย์
 (2556, หน้า 41) กล่าวว่า ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูลเป็นอำนาจที่มีความสำคัญมากต่อการบริหาร
 ในปัจจุบัน เป็นอำนาจที่รวมถึงความสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ และการมีอำนาจ
 ในการควบคุมการอนุญาตเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามที่ตนเห็นสมควรให้แก่บุคคลอื่น
 โดยเฉพาะตำแหน่งในการบริหารที่มีโอกาสรับทราบข้อมูลข่าวสารมากกว่าผู้ได้บังคับบัญชา
 บทบาทในตำแหน่งคือความสามารถของผู้นำที่จะเข้าหาหรือควบคุมข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับ
 การดำเนินงานและแผนงานขององค์การ สมาชิกองค์การ และสภาพแวดล้อมภายนอก
 เมื่อผู้บริหารถูกเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไป โดยทั่วไปพวกเขาจะเข้าหาข้อมูลที่สำคัญได้มากขึ้น
 และพวกเขาจะควบคุมการกระจายข้อมูลได้มากขึ้นด้วยความสามารถของผู้นำที่จะกำจัดการเข้าหา
 หรือการกระจายแหล่งที่มาของอำนาจมาจากการที่บุคคลผู้นั้นสามารถเข้าถึงและควบคุมข้อมูล
 ข่าวสาร บุคคลในองค์การ ซึ่งมีข้อมูลความรู้ที่บุคคลอื่น ๆ ต้องการ ทำให้บุคคลอื่น ๆ เหล่านี้
 ต้องพึ่งพาตน ส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูลโดยรวม
 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอวยพร ดีพรม (2553, หน้า 66) ได้ทำการศึกษา

การความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนด้านอำนาจข่าวสารข้อมูลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัฒนา จันทรโคตร์ (2551, หน้า 81) ได้ทำการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูลโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง พบว่า โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในการติดต่อกับผู้ปฏิบัติงานในระดับเหนือกว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา และผู้บริหารสามารถใช้ความสัมพันธ์กับบุคคลสำคัญมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานดังที่ รักษนก คำวังนัง (2551, หน้า 25) ได้กล่าวว่า อำนาจพึ่งพาเป็นอำนาจมาจากบุคคลอื่น หรือผู้บริหารที่มีอิทธิพล มีชื่อเสียง มีความสามารถ และเป็นผู้ที่กว้างขวาง มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้มีอำนาจ มีอิทธิพล ผู้บริหารระดับสูง บุคคลสำคัญ ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ที่ทำให้บุคคลอื่นยอมรับและปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยงโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของหลักชัย วงษ์หมอก (2550, หน้า 96) ได้ทำการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการพึ่งพาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอวยพร ดีพรม (2553, หน้า 66) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนด้านอำนาจพึ่งพาอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยเฉพาะมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ

โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง พัฒนาและใช้นวัตกรรม การบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา เป็นผู้นำรวมทั้งสร้างผู้นำ และสร้างโอกาสในการพัฒนา ได้ทุกสถานการณ์ ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชานน ตรงดี (2551, หน้า 67) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ คำรอด (2549, หน้า 170) ได้ทำการศึกษาการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต พบว่าโดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ความก้าวหน้าในวิชาชีพครูทำให้ครูรู้สึกว่ามีอาชีพราชการครูเป็นอาชีพที่มั่นคงกับอนาคตและครูทุกคนได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีการคมนาคมสะดวก ประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีสภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของนักเรียน ทำให้ครูได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมดี ดังที่ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p. 32) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ ซึ่งด้านความต้องการดำรงชีวิต (E = Existence needs) เป็นความต้องการการตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุ จึงมีความคล้ายกับความต้องการระดับที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์ ที่เป็นความต้องการทางร่างกาย กับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งต้องตอบสนองด้วยเงื่อนไขที่เป็น วัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงานและนุชลี อุปภัย (2556, หน้า 112) ได้กล่าวถึง แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้นำทฤษฎีของมาสโลว์มาปรับและพัฒนาใหม่ โดยด้านการดำรงชีพเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการดำรงชีวิตของมนุษย์เปรียบ

ได้กับความต้องการด้านต่าง ๆ ในขั้นที่ 1 (ความต้องการทางกาย) และขั้นที่ 2 (ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย) ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความต้องการดำรงชีวิตโดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเดือน กามินี (2554, หน้า 75-76) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทรี วรรณไพเราะ (2549, หน้า 105) ได้ทำการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ พบว่า โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร ได้สนับสนุนให้ครูได้ทำงานในรูปแบบของทีมงานทำให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีในเรื่องการทำงานและในการทำกิจกรรมต่าง ๆ จนครูมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนดังที่ ชันญา นุช ปิ่นทองคำ (2555, หน้า 6-7) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการช่วยเหลือและบริการปรึกษาหารือส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทรี วรรณไพเราะ (2549, หน้า 105) ได้ทำการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเดือน กามินี (2554, หน้า 75-76) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าพบว่า โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรทุกคนทำให้ครูได้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และผู้บริหาร โรงเรียนได้สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ

ประสบการณ์ ประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูทุกคนศึกษาคุณาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ดังที่ ธร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 247-248) ได้กล่าวถึง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะมีลักษณะสำคัญ คือ มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of failure) มีความทะเยอทะยานสูง ตั้งเป้าหมายสูง มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความอดทนในการทำงาน รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน และเป็นผู้ที่ตั้งระดับ ความคาดหวังไว้สูงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความต้องการ เจริญก้าวหน้าโดยรวมและรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขียวลักษณ์ คำรอด (2549, หน้า 170) ได้ทำการศึกษาการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ แคนดรอน (Kandron, 2005) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การจูงใจและความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน Estonian higher schools พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก การจูงใจด้วยปัจจัย ทางวัตถุและการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองบังคับบัญชา ในการจูงใจที่สำคัญในระดับบุคลากร คือ ความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาและการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 มี 5 ด้าน คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล (X_1) ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล (X_2) ด้านอำนาจตามกฎหมาย (X_3) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (X_4) และด้านอำนาจบังคับ (X_5) โดยสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปราย ดังนี้

3.1 อำนาจการให้รางวัลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ทั้งนี้เนื่องจากอำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้รางวัลตอบแทนผลการปฏิบัติงาน ของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเช่น ให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญ สนับสนุนให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น รวมถึงการยกย่องชมเชยตาม โอกาสพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อเป็นกำลังใจแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้คงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ซึ่งอำนาจการให้รางวัลสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียน มัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังจะเห็นได้จากการศึกษาของกุลธิดา เนื่องจำนงค์

(2555, หน้า 69) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง สัตยชัย ฉลาดคิด (2549, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่า อำนาจเป็นศักยภาพของบุคคลหนึ่งที่จะชักจูงให้บุคคล หรือกลุ่มคนอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนต้องการนั้นคือ บุคคลใดก็ตาม เมื่อมีอำนาจมากเท่าใด ก็ย่อมที่จะมีความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตามตนมากเท่านั้น สอดคล้องกับ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 18) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัลเป็นอำนาจหนึ่งที่เกิดจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจะให้รางวัลแก่บุคลากรในความรับผิดชอบที่ให้ความร่วมมือช่วยกันปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยรางวัลที่ได้นั้นแตกต่างกันไปตามความเหมาะสมกับบุคคล ดังนั้น ในการใช้อำนาจประเภทนี้ผู้บริหารต้องใช้ได้เหมาะสม เพื่อให้เกิดการรับรู้พฤติกรรมที่เคยได้รับรางวัลว่าเป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่า มีผลทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน โรงเรียน สอดคล้องกับ นวลจันทร์ บุญประสิทธิ์ (2552, หน้า 25-26) กล่าวถึงอำนาจการให้รางวัลว่า ความแรงของอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัลขึ้นอยู่กับการที่ผู้บังคับบัญชาทราบว่า ผู้บริหารจะจัดการรางวัลที่ต้องการมาให้ได้ด้วยในระบบราชการของไทยเรา การได้เงินเดือนขึ้น 2 ชั้น เป็นรางวัลที่มีประสิทธิภาพสูงมาก ดังนั้นผู้บริหารที่สามารถบันดาลสิ่งเหล่านี้ให้ครูได้ ก็จะมีอำนาจเหนือครูคนนั้นได้มากที่สุด ขอบข่ายของอำนาจอันเกิดจากการให้รางวัลนี้จะครอบคลุมทุกพฤติกรรมหรือทุกสภาพทางจิตวิทยาของบุคคลที่บุคคลรับรู้ว่าจะยอมทำตามหรือเปลี่ยนแปลงไปแล้วจะได้รับรางวัลที่ต้องการ เช่น ครูรู้ว่าการทำงานแต่เช้าตรู่ แต่งกายดี และเหมาะสม แต่อาจไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานก่อนเวลา การดื่มสุราทุกเย็น หรือไม่อาจเปลี่ยนความต้องการหรือความคิดเห็นของเขาได้ ทั้งนี้เพราะครูไม่รับรู้หรือไม่ทราบการเปลี่ยนแปลงสิ่งเหล่านี้จะเป็นเงื่อนไขทำให้ได้รับรางวัล ส่วนความคงทนของผลที่เกิดจากอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับการที่ครูรู้ว่าถ้าหากคงไว้ซึ่งพฤติกรรมหรือสิ่งเหล่านั้นต่อไปแล้วจะได้รับรางวัลในอนาคต เช่น ทราบดีที่ครูรู้ว่าการทำงานเช้าตรู่ การแต่งตัวดีและเหมาะสมจะทำให้ได้รับรางวัลในอนาคต พฤติกรรมนี้จะคงอยู่ต่อไป ถ้าครูรู้ว่าการไม่ได้รับรางวัลเนื่องจากทำพฤติกรรมเหล่านั้นอีก พฤติกรรมนั้นอาจดับสูญไปได้ เว้นแต่เราจะยอมรับว่าพฤติกรรมที่เคยได้รับรางวัลนั้นเป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่าแม้ไม่ได้รับรางวัลเขาก็จะรักษาไว้

3.2 อำนาจการมีข่าวสารข้อมูลส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ทั้งนี้เนื่องจากอำนาจการมีข่าวสารข้อมูลเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีความรอบรู้ข่าวสาร หรือ ข้อมูลที่มีคุณค่า แสวงหาข่าวสารหรือข้อมูลที่มีประโยชน์มาแจ้งให้ครูทราบอย่างสม่ำเสมอ หรือ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานและในเรื่องทั่ว ๆ ไปอย่างกว้างขวาง โดยเป็นแหล่งข้อมูลที่ครูต้องการอย่างดี รวมทั้งต้องสามารถควบคุมข่าวสารนั้นและตัดสินใจได้อย่างถูกต้องด้วย ซึ่งอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ดังจะเห็นได้จากการศึกษาของปราณี บรรณสาร (2551, หน้า 96) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ ในระดับสูงและกึ่งยวดยิ่ง ชินวงศ์ (2550, หน้า 14) ได้กล่าวว่า อำนาจเป็นศักยภาพหรือความสามารถ ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ทำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติ ความคิดเห็น ค่านิยมและอื่น ๆ

ราเวน และกรุกลานสกี (Raven & Kruglanski , 1975, pp. 177-219) ให้แนวคิดว่า อำนาจ การมีข่าวสารข้อมูลหรืออำนาจสารสนเทศเป็นอำนาจเกิดจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้ ข่าวสาร หรือ ข้อมูลต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ และมีคุณค่าต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอำนาจสารสนเทศนี้ มีอิทธิพล ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะความต้องการข่าวสารข้อมูลเพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ข้อมูล สารสนเทศและ เดรก และ โร (Drake & Roe, 1994, p. 204) กล่าวว่า อำนาจสารสนเทศช่วยใน ด้านการตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจ (Mission) ของ โรงเรียน โดยผู้บริหารต้องตระหนักถึงประโยชน์ ของสารสนเทศ สอดคล้องกับมณีนรัตน์ ยศสุริย์ (2556, หน้า 41) กล่าวว่า อำนาจในการควบคุมข่าวสาร หมายถึง อำนาจที่มีความสำคัญมากต่อการบริหารในปัจจุบัน เป็นอำนาจที่รวมถึงความสามารถ เข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญและการมีอำนาจในการควบคุมการอนุญาตเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ตามที่ตนเห็นสมควรให้แก่บุคคลอื่น โดยเฉพาะตำแหน่งในการบริหารที่มีโอกาสรับทราบข้อมูล ข่าวสารมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา บทบาทในตำแหน่งคือความสามารถของผู้นำที่จะเข้าหาหรือ ควบคุมข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการดำเนินงานและแผนงานขององค์การ สมาชิกองค์การ และ สภาพแวดล้อมภายนอก เมื่อผู้บริหารถูกเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไป โดยทั่วไปพวกเขาจะเข้าหาข้อมูล ที่สำคัญได้มากขึ้น และพวกเขาจะควบคุมการกระจายข้อมูลได้มากขึ้นด้วย ความสามารถของผู้นำ ที่จะกำจัดการเข้าหาหรือการกระจายแหล่งที่มาของอำนาจมาจากการที่บุคคลผู้นั้นสามารถเข้าถึง

และควบคุมข้อมูลข่าวสาร บุคคลในองค์กรซึ่งมีข้อมูลความรู้ที่บุคคลอื่น ๆ ต้องการ ทำให้บุคคลอื่น ๆ เหล่านั้นต้องพึ่งพาตน

3.3 อำนาจตามกฎหมาย ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ทั้งนี้เนื่องจากอำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่ผู้บริหารใช้ต่อบุคลากร ด้วยการใช้อำนาจตามตำแหน่ง กฎหมายและสิทธิหน้าที่ ซึ่งเกิดจากระเบียบประเพณีของกลุ่ม เป็นการยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ควรแก่การปฏิบัติตาม มีอิทธิพลเหนือเขาเหล่านั้นได้ และรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมรับอำนาจนี้ ดำเนินการสั่งงานเป็นขั้นตอนตามระบบงาน มอบหมายงาน สั่งงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตรงตามความสามารถของครู มีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครู พิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ สรุปได้ว่ากฎระเบียบ หรือ กฎหมายที่ระบุไว้ชัดเจนเป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย ตามสิทธิหน้าที่ ซึ่งเกิดจากระเบียบ ประเพณีของกลุ่มโดยยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ถูกที่ควรแก่การปฏิบัติตาม และรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมรับอำนาจนี้ ซึ่งอำนาจตามกฎหมายสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังที่ ซูเทอร์แลนด์ (Sutherland, 1995) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ของครูในเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ผู้บริหารมีการใช้พลังอำนาจตามกฎหมายและเห็นว่าอำนาจที่ผู้บริหารใช้มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจของครูในระดับสูงดังจะเห็นได้จากการศึกษาของเยวลักกิ้น คาร์อด (2549, หน้า 164) ได้ทำการศึกษาการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจโดยรวมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้อำนาจ ด้านอำนาจตามกฎหมายมีความสัมพันธ์ระดับสูง และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และสัญญาญ ฆลาดคิค (2549, หน้า 13) ได้กล่าวว่า อำนาจเป็นศักยภาพของบุคคลหนึ่ง ที่จะชักจูงให้บุคคล หรือกลุ่มคนอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนต้องการนั่นคือ บุคคลใดก็ตาม เมื่อมีอำนาจมากเท่าใดก็ย่อมที่จะมีความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมรับและ ปฏิบัติตามตนมากเท่านั้น สอดคล้องกับอมรศักดิ์ อรรถผลประสิทธิ์ (2554, หน้า 45) กล่าวว่า เกือบจะกล่าวได้ว่าอำนาจตามกฎหมายเป็นสิ่งเดียวกับอำนาจหน้าที่ และจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน หรือ ใกล้ชิดกับอำนาจการให้สิ่งที่เป็นคุณกับอำนาจสิ่งตอบแทนเพราะว่า ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งตามกฎหมาย ย่อมให้สิ่งที่เป็นคุณและโทษได้ อย่างไรก็ตามอำนาจตามกฎหมายนี้ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง หรือ บทบาทที่ผู้นั้นดำรงอยู่โดยไม่สัมพันธ์กับผู้อื่นซึ่งสอดคล้องกับมัวร์เฮด และกริฟฟิน (Moorhead &

Griffin, 1995, p. 330) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจากการยอมรับนับถือในตำแหน่งของบุคคล ในองค์การโดยอำนาจชนิดนี้เป็นอำนาจชนิดเดียวกับอำนาจหน้าที่ (Authority) สอดคล้องกับจุฬัมพา ศันประเสริฐ (2549, หน้า 26) กล่าวถึงอำนาจตามกฎหมายว่าเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาเรียกว่าผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลตามกฎหมาย หรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีของหน่วยงานสังคมที่กำหนดให้เขามีพฤติกรรมใดบ้าง อำนาจชนิดนี้มีความหมายกว้างกว่าอำนาจที่มาจากตำแหน่ง เช่นการที่ผู้ได้บังคับบัญชาเรียกว่าจะช่วยทำงานหรือยอมทำตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือมอบหมายให้ทำ ๆ ที่งานนั้นอยู่นอกเหนืออำนาจตามตำแหน่ง แต่ยอมทำตามเพราะไม่ควรเสียดำพุดอำนาจตามกฎหมายจะมีผลมากขึ้นอยู่กับค่านิยมที่ผู้ได้บังคับบัญชายังถือว่าผู้บังคับบัญชามีสิทธิกำหนดพฤติกรรมของเขามากน้อยเพียงใด โครงสร้างทางสังคมของหน่วยงานที่ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับ ทั้งโครงสร้างตามรูปแบบและนอกรูปแบบ และกฎหมายที่รองรับอำนาจและสิทธิของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลครอบคลุมทุกพฤติกรรมที่กฎหมายกำหนดไว้ในรายการ และการแรงงานของผู้ได้บังคับบัญชา อำนาจตามกฎหมายที่จะมีอิทธิพลมากกว่านี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชา และค่านิยมทางสังคมที่หน่วยงานตั้งอยู่

3.4 อำนาจความเชี่ยวชาญส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ทั้งนี้เนื่องจากอำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากความรู้ความสามารถเฉพาะตัวบุคคลที่ผู้บริหารควรรู้ เช่น ความรู้ทางวิชาการ มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติมีประสบการณ์และความชำนาญในงาน ให้คำแนะนำได้ถูกต้องและสามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้ง โดยครูจะยอมรับความเชี่ยวชาญต่อเมื่อผู้บริหารเป็นแหล่งข้อมูลและคำแนะนำที่เชื่อถือได้ซึ่งอำนาจความเชี่ยวชาญสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังที่ ซูเทอร์แลนด์ (Sutherland, 1995) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ของครูในเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บริหารมีการใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญมากที่สุด ดังจะเห็นได้จากการศึกษาของปราณี บรรณสาร (2551, หน้า 96) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ดังที่ กษิภณ ชินวงศ์ (2550, หน้า 14) ได้กล่าวว่า อำนาจเป็นศักยภาพหรือความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ทำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ทัศนคติ ความคิดเห็น ค่านิยม และอื่น ๆ สอดคล้องกับ มัวร์เฮด และกริฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1995, p. 330) ได้กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่บุคคลมีข่าวสาร หรือความรู้ที่มีคุณค่าเหนือกว่าบุคคลอื่น และพิทูล ดิฟิจาร์ณ (2548, หน้า 34) ได้กล่าวว่าผู้บริหารควรใช้อำนาจความเชี่ยวชาญเมื่อครูในโรงเรียนขาดความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเข้าไปช่วยเหลือและเสริมสร้างความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านวิชาการให้แก่ครู เพราะจะทำให้ครูปฏิบัติกรด้านการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสามารถให้คำแนะนำกับครูในโรงเรียนได้เมื่อครูต้องการความช่วยเหลือหรือเมื่อเกิดปัญหา ก็สามารถแก้ไขได้ทันทั่วถึงที่ สอดคล้องกับ อมรศักดิ์ อรรถผลประสิทธิ์ (2554, หน้า 50-51) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญอยู่บนพื้นฐานซึ่งบุคคลมีความเชื่อว่าผู้นั้นมีคุณสมบัติเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญ ผู้เชี่ยวชาญจะเป็นที่ยอมรับกันว่ามีความเข้าใจเฉพาะพื้นที่ บางกรณีบางประเภท แหล่งของอำนาจทั้งหมดขึ้นอยู่กับความรู้ของเป้าหมาย ผลดีของการใช้อำนาจนี้คือจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมตามมากที่สุด ลดความวิตกกังวล ความขัดแย้ง ช่วยสร้างความสำเร็จ และงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างปกติ

3.5 อำนาจบังคับส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน

ทั้งนี้เนื่องจากอำนาจบังคับเป็นอำนาจที่ผู้บริหารใช้ต่อบุคลากรด้วยการลงโทษ สำหรับพฤติกรรมของบุคลากรที่ทำผิดกฎระเบียบ และการขู่บังคับให้ปฏิบัติซึ่งถ้าไม่ปฏิบัติจะมีการลงโทษทางวินัยตามอำนาจของผู้บริหาร เช่น ตักเตือนตำหนิครูที่บกพร่อง ละเลยต่อหน้าที่ ทำผิดวินัย ไม่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย นิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสม่ำเสมอและมีการลงโทษครูที่ทำความผิดอย่างเหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติซึ่งอำนาจบังคับสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังจะเห็นได้จากการศึกษาของกุลธิดา เนื่องจำนงค์ (2555, หน้า 69) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและกึ่งสูง ชินวงศ์ (2550, หน้า 14) ได้กล่าวว่า อำนาจเป็นศักยภาพหรือความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ทำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทัศนคติ ความคิดเห็น ค่านิยม และอื่น ๆ และประทุม โพธิกุล (2550 อ้างถึงใน

มณีรัตน์ ยศสุริย์, 2556, หน้า 27) กล่าวว่า อำนาจการบังคับเป็นความสามารถที่จะใช้อำนาจควบคุมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามความปรารถนาของผู้นั้น ความสามารถที่จะควบคุมผู้อื่นเป็นสิ่งที่เกิดจากความกลัวที่จะถูกลงโทษ บุคลากรอาจจะไม่เต็มใจยินยอมอ่อนข้อให้กับผู้ที่ใช้อำนาจแบบนี้แต่เขาก็กลัวจะต้องตงงานหรือไม่ได้รับการยอมรับ หรือเขาอาจไม่ได้รับรางวัลที่เขาต้องการ อำนาจการบังคับธรรมดาแล้วมีผลเกิดขึ้นทันทีทันใดจากบุคคลที่เป็นเป้าหมาย บ่อยครั้งที่ผู้บริหารใช้อำนาจบังคับทันทีกับบุคคลที่ก่อความรำคาญหรือความไม่สงบกับผู้อื่น สอดคล้องกับ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 19) กล่าวว่า อำนาจบังคับ เป็นอำนาจที่เกิดจากความเกรงกลัวการถูกลงโทษในลักษณะต่าง ๆ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การถูกตำหนิ การถูกควบคุม การไม่ขึ้นเงินเดือน การลดตำแหน่ง ซึ่งอำนาจการบังคับนี้เป็นอำนาจที่ใช้กันมากที่สุด ถูกตำหนิที่สุด และยากแก่การควบคุม ดังนั้นผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจประเภทนี้ เพื่อมิให้เกิดการต่อต้านการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการครูเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้
 - 1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล ผู้บริหาร โรงเรียนควรจัดให้มีสวัสดิการในการทำงานแก่ครู และพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม
 - 1.2 ด้านอำนาจบังคับ ผู้บริหาร โรงเรียนควรลงโทษครูที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของโรงเรียนทันที และไม่มีการยกเว้น โดยลงโทษครูที่กระทำผิดวินัยเป็นลายลักษณ์อักษร ในกรณีที่ตักเตือนแล้วยังไม่แก้ไข
 - 1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความเป็นธรรมและสั่งงานชัดเจนตามสายงาน
 - 1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง ผู้บริหาร โรงเรียนควรรับฟังความคิดเห็นของครูและใช้วิธีการพูดให้ครูประทับใจ
 - 1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้บริหาร โรงเรียนควรนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหางานอย่างเป็นระบบโดยแสดงความรอบรู้ทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับแก่ครู และบุคคลทั่วไป

1.6 ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการโรงเรียนและจัดให้มีระบบแจ้งข้อมูลและเผยแพร่ข่าวสารให้ครูได้รับรู้

1.7 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง ผู้บริหารควรแนะนำครูให้รู้จักกับบุคคลสำคัญและควรประสานงานระหว่างบุคคลสำคัญในท้องถิ่นกับบุคลากรในโรงเรียน

2. ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ให้แก่ครู และควรปกครองครูด้วยความเป็นธรรม

2.2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ผู้บริหารควรแสดงความเป็นกันเองต่อครูและยอมรับในความรู้ความสามารถของครู

2.3 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารควรเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานที่ครูปฏิบัติและส่งเสริมให้ครูทำผลงานทางวิชาการ

3. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างการใช้อำนาจให้รางวัล โดยเฉพาะการให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่และสนับสนุนให้ครูได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

4. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างการใช้อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล โดยเฉพาะการหมั่นแสวงหาข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนและความสนใจติดตามข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ เนื่องจากส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

5. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างการใช้อำนาจตามกฎหมาย โดยเฉพาะการมีคำสั่งมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูปฏิบัติตาม และการมอบหมายงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เนื่องจากส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

6. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดทำโครงการใหม่ ๆ และการนำแนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเนื่องจากส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

7. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างการใช้อำนาจบังคับ โดยเฉพาะการแจ้งให้ทราบถึงระเบียบ และข้อบังคับของทางโรงเรียนและการเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันกำหนดเวลา เนื่องจากส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (ม.ป.ป.). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กษิณ ชินวงศ์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กันยมาศ ชูจีน. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กุลธิดา เนื่องจำนงค์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกษสุดา ต้นขุน. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัย นาคศิลป์กรมศิลปากร. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา. (2542). การปฏิรูปการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: วี. พรินท์ (1991).
- จิระ เฉลิมศักดิ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุมพล หนิมพานิช. (2547). ผู้นำ อำนาจ และการเมืองในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- จุฬัมพา ผันประเสริฐ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชันญาณุช ปั่นทองคำ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชานน ตรงดี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ณัฐชัย บุญต่อ. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลธานี.
- ณัฐพล สมศรี. (2552). *การศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสายสนับสนุนกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกองประชาสงเคราะห์*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม: หลักการทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติการทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นริษรา สิทธิชู. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี*. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นวลจันทร์ บุญประสิทธิ์. (2552). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชลี อุปภัย. (2556). *จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: วี. พรินท์ (1991).
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเดือน กามินี. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์การพิมพ์.
- บุศรา เตียรบรรจง. (2546). *แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปราณี บรรณสาร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พิกุล ดีพิจารณ์. (2548). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญศรี จันทร์อินทร์. (2549). *เอกสารตำรารายวิชาพฤติกรรมองค์กร*. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- ภาวดี อนันต์นำวี. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.
- มนิรัตน์ ยศสุริย์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับกลยุทธ์การเมืองในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เยาวลักษณ์ คำรอด (2549). *การรับรู้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รักชนก คำวียง. (2551). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรพจน์ บดสันเทียะ. (2551). *การศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วราภรณ์ พรหมรัตน์. (2554). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัฒนา จันทร์โคตร. (2551). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วิลาวรรณ ทรัพย์ศาล. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน*. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริภา ไชยบุญ. (2553). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สมุท ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และ ปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สมุท ชำนาญ. (2557). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. ระยอง: บี.อาร์.การพิมพ์.
- สัญญาชัย ฉลาดคิด. (2549). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. (2558). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (จังหวัดฉะเชิงเทรา และสมุทรปราการ)*. ม.ป.ท.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. (2558). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (จังหวัดฉะเชิงเทรา และสมุทรปราการ)*. ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุนทรี วรรณไพเราะ. (2549). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพรรณ แก้วกัณฑ์. (2547). *การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุริยา จันทร์สงศ์. (2549). *การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- หลักชัย วงษ์หมอก. (2550). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อมรศักดิ์ อรรถผลประสิทธิ์. (2554). *ใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อวยชัย จาตุรพันธ์. (2554). *ใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อวยพร ศีพรม. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth: Human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Bierstedt, R. (1974). *Essays on sociological theory*. New York: McGraw-Hill.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Drake, T. L., & Roe, W. H. (1994). *The principalship* (4th ed.). New York: Macmillan.
- Duckworth, L. E. (2005). The relationship between self-perceived power based of participants of the center for leadership training program and 360-degree feedback evaluations from colleagues. *Dissertation Abstracts International*, 65(11), 60784A [online]. Retrieve from: <http://www.umi.com/dessertation/fullcit3153755>. [2014, March, 20]
- Ellis, P., & Rosalie, E. (2005). Jop satisfaction and motivation in the aervice aection of the creise leisure industry increases when work is recognized and rewarded. *Dissertation abstracts international*, 132(1), 2121-A.

- 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.
- Gard, G. (2002). *Work motivation-a brief review of theories underpinning health promotion*. International journal of human resource management [online]. Retrieve from: <http://cat.inist.fr/?aModele=afficheN&cpsidt=14755936>. [2014, March, 20]
- Heffron, F. A. (1989). *Organization theory and public organization*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organization behavior: Utilizing human resources* (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]. Retrieve from: [http://www.journalonline.Tandf.co.uk/\(iu5q12frgfdwnp55mxautmjt\)/app/home/journal.asp?referrer=parent&backto=linkinGpublicationresults,1:107838,1&linkin=1255003](http://www.journalonline.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.
- Likert, R. (1967). *The human organization*. New York: McGraw-Hill.
- Luthan, F. (1989, December). *Organization behavior*. Singapore: McGraw-Hill Book.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1995). *Organizational behavior* (4th ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Raven, B. H., & Kruglanski, W. (1975). *Conflict and power. the struture of conjtict*. New York: Academic Press.
- Robbins, S. P. (1994). *Organization behavior controversies and application* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hall.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Free 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.
- Vroom, V. H. (1970). *Management and motivation*. Baltimore: Penguin.

Wilcox H. Douglas. (1993) The relationship between the teachers Perception of the High School Principle' s Leadership style and the correlates job aatisfactin and morale. *Dissertation abstracts international*. p. 3079-A.

Woodard, D. E. (1994). *Principals leadership styles and teacher work motivation: their relationship to middle school program implementation*. n.p.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ตำนาน

ที่ ศธ. ๖๖๒๑.๘/๗๕๓

ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิจัย
๒. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวสุพิชชา มากะเต นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส ๕๕๕๒๐๕๖๕ ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยอยู่ในควบคุมดูแลของ ดร.ชัยพนธ์ รังงาม เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐-๓๘๗๔-๕๘๑๑

สำเนา

ที่ ศธ. ๖๖๒๑.๘/๑๐๔๘

ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุพิชชา มากะเต นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส ๕๕๕๒๐๕๖๕ ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๖ โดยอยู่ในควบคุมดูแลของ ดร.ชัยพจน์ รักรังาม เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐-๓๘๓๔-๕๕๑๑

สำเนา

ที่ ศธ. ๖๖๒๑.๘/๑๐๔๕

ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

นางสาวสุพิชชา มากะเต นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส ๕๕๕๒๐๕๖๕ ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๖ โดยอยู่ในควบคุมดูแลของ ดร.ชัยพจน์ รักราม เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐-๓๘๗๔-๕๘๑๑

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 ปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
 ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน
 โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
2. กรุณาตอบตามความเป็นจริงของท่าน จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการบริหาร
 จัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป
3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่าน จะนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น
 ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อท่าน
 ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณ
 มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

นางสาวสุพิชชา มากะเต
 นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยบูรพา

**ตอนที่ 1 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มี 7 ด้าน คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล และด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

2. โปรดพิจารณาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ว่าอยู่ในระดับใด โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ตัวอย่าง

| ข้อ ที่ | การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|------------|---|-----------------|-----|-------------|------|----------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 00 | ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญ อย่างเต็มที่ | ✓ | | | | |

ข้อที่ 00 ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่ มีระดับการปฏิบัติ
อยู่ในระดับ มากที่สุด

| ข้อ ที่ | การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|------------|---|-----------------|-----|-------------|------|----------------|
| | | มาก ที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | ด้านอำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญ อย่างเต็มที่ | | | | | |
| 2 | ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น | | | | | |
| 3 | ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูตามโอกาสที่จะอำนวยให้ | | | | | |
| 4 | ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูที่กระทำความดี | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการในการทำงานแก่ครู | | | | | |
| 6 | ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบโดยใช้เกณฑ์ ผลงานเป็นหลัก | | | | | |
| 7 | ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความเป็นธรรม | | | | | |
| 8 | ผู้บริหารเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ครูที่มีผลงานดีเด่น | | | | | |
| 1 | ด้านอำนาจการบังคับ ผู้บริหารแจ้งให้ทราบถึงระเบียบ และข้อบังคับ ของทางโรงเรียน | | | | | |
| 2 | ผู้บริหารแจ้งให้ทราบถึงโทษจากการฝ่าฝืน ระเบียบข้อบังคับของทางโรงเรียน | | | | | |
| 3 | ผู้บริหารสืบสวนหาข้อเท็จจริง และสาเหตุ ของความผิดก่อนใช้วิธีการลงโทษ | | | | | |
| 4 | ผู้บริหารลงโทษครูที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของโรงเรียนโดยไม่มีกรยกเว้น | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทัน กำหนดเวลา | | | | | |
| 6 | ผู้บริหารสั่งการให้ครูมาปฏิบัติงาน ในวันหยุดราชการโดยไม่ถามความสมัครใจ | | | | | |

| ข้อ ที่ | การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|------------|---|-----------------|-----|-------------|------|----------------|
| | | มาก ที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | ผู้บริหารตักเตือนด้วยวาจาในกรณีที่ครูกระทำผิดเล็กน้อย | | | | | |
| 8 | ผู้บริหารลงโทษครูที่ประพฤติผิดวินัยเป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อตักเตือนแล้วครูยังไม่แก้ไขตนเอง | | | | | |
| 1 | ด้านอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิ และหน้าที่ภายในขอบเขตที่มี | | | | | |
| 2 | ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมในการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารตามที่กฎหมายกำหนดไว้ | | | | | |
| 3 | ผู้บริหาร บริหารงานด้วยความเป็นธรรม | | | | | |
| 4 | ผู้บริหารมีคำสั่งมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูปฏิบัติตาม | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารมีการสั่งงานชัดเจนตามสายงาน | | | | | |
| 6 | ผู้บริหารมีการมอบหมายงาน ตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ | | | | | |
| 7 | ผู้บริหารมีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครู | | | | | |
| 8 | ผู้บริหารพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ | | | | | |
| 1 | ด้านอำนาจอ้างอิง ผู้บริหารแต่งกายสุภาพเรียบร้อย เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู | | | | | |
| 2 | ผู้บริหารมีวิธีการพูดให้ครูประทับใจ | | | | | |
| 3 | ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครู | | | | | |

| ข้อ ที่ | การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|------------|---|-----------------|-----|-------------|------|----------------|
| | | มาก ที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | ผู้บริหารเคารพในสิทธิของครู | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครู | | | | | |
| 6 | ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน | | | | | |
| 7 | ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ให้เป็นที่ยอมรับของครู | | | | | |
| 8 | ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ให้ครูรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน | | | | | |
| | ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการจัดทำ โครงการใหม่ๆ | | | | | |
| 2 | ผู้บริหารนำแนวคิด ทฤษฎีใหม่ๆ มาใช้ ในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 3 | ผู้บริหารนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาทางานได้ อย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 4 | ผู้บริหารแสดงความรอบรู้ทางวิชาการ เป็นที่ยอมรับแก่ครูและบุคคลทั่วไป | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทาง การปฏิบัติงานได้ถูกต้อง | | | | | |
| 6 | ผู้บริหารเสนอองค์ความรู้ในวิชาชีพแก่ครู | | | | | |
| 7 | ผู้บริหารให้แนวทางในการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child centered) | | | | | |
| 8 | ผู้บริหารให้คำแนะนำการทำวิจัยในชั้นเรียน แก่ครู | | | | | |
| | ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารมีความสนใจติดตามข่าวสารจากสื่อต่างๆ | | | | | |

| ข้อ ที่ | การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|------------|---|-----------------|-----|-------------|------|----------------|
| | | มาก ที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | ผู้บริหารหมั่นแสวงหาข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ต่อโรงเรียน | | | | | |
| 3 | ผู้บริหารนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการวางแผน ปฏิบัติงาน | | | | | |
| 4 | ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหาร จัดการโรงเรียน | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารจัดให้มีระบบแจ้งข้อมูลและเผยแพร่ ข่าวสารให้ครูได้รับรู้ | | | | | |
| 6 | ผู้บริหารแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ใหม่ ๆ ให้ครูทราบ | | | | | |
| 7 | ผู้บริหารให้ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์แก่ครู | | | | | |
| 8 | ผู้บริหารให้ข้อมูลข่าวสารที่ตรงกับความต้องการ ในการปฏิบัติงานของครู | | | | | |
| 1 | ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในการติดต่อกับ ผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน | | | | | |
| 2 | ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในการติดต่อกับ ผู้ปฏิบัติงานในระดับเหนือกว่า | | | | | |
| 3 | ผู้บริหารสามารถประสานงานระหว่างบุคคล สำคัญในท้องถิ่นกับบุคลากรในโรงเรียนได้ | | | | | |
| 4 | ผู้บริหารมีความสามารถในการเชิญบุคคลสำคัญ มาร่วมกิจกรรมของโรงเรียน | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย ทางการศึกษา | | | | | |

| ข้อ ที่ | การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|------------|---|-----------------|-----|-------------|------|----------------|
| | | มาก ที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | ผู้บริหารสามารถใช้ความสนิทสนมกับบุคคล สำคัญมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน | | | | | |
| 7 | ผู้บริหารมีความสามารถในการขอรับ การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ๆ | | | | | |
| 8 | ผู้บริหารสามารถแนะนำครูให้รู้จักกับบุคคล สำคัญได้ | | | | | |

**ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มี 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า

2. โปรดพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ว่าอยู่ในระดับใด โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ตัวอย่าง

| ข้อ ที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ | ระดับแรงจูงใจ | | | | |
|------------|--|---------------|-----|-------------|------|----------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 00 | ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีการคมนาคมสะดวก | ✓ | | | | |

ข้อที่ 00 ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีการคมนาคมสะดวก มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับ มากที่สุด

| ข้อ ที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ | ระดับแรงจูงใจ | | | | |
|------------|--|---------------|-----|-------------|------|----------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | ด้านความต้องการดำรงชีวิต ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีการคมนาคม สะดวก | | | | | |
| 2 | ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมดี | | | | | |
| 3 | ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ | | | | | |
| 4 | ท่านได้รับการปกครองด้วยความเป็นธรรม | | | | | |
| 5 | ท่านได้รับการคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สิน ให้ปลอดภัยจากอาชญากรรมขณะที่ปฏิบัติงาน อยู่ในโรงเรียน | | | | | |
| 6 | ท่านรู้สึกท้อใจหรือรำคาญการครูเป็นอาชีพที่มั่นคง กับอนาคต | | | | | |
| 7 | ท่านได้รับสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน | | | | | |
| 8 | ท่านได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อมีเหตุจำเป็น | | | | | |
| 1 | ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ท่านมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาส อันสมควร | | | | | |
| 2 | ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือ กันเป็นอย่างดีในเรื่องการทำงาน | | | | | |
| 3 | ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ จากเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 4 | ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ จากผู้บริหาร | | | | | |
| 5 | ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บริหาร | | | | | |
| 6 | ท่านมีความรู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 7 | ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน | | | | | |

| ข้อ ที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ | ระดับแรงจูงใจ | | | | |
|------------|---|---------------|-----|-------------|------|----------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน | | | | | |
| 1 | ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์ | | | | | |
| 2 | ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาคูงานเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์ | | | | | |
| 3 | ท่านได้รับการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร | | | | | |
| 4 | ท่านได้เป็นผู้นำในบางโอกาสเมื่อได้ปฏิบัติงาน ของโรงเรียน | | | | | |
| 5 | ท่านได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ | | | | | |
| 6 | ท่านได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการ | | | | | |
| 7 | ท่านได้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ | | | | | |
| 8 | ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามผลงานที่ทำ | | | | | |

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวสุพิชชา มากะเต

ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้อง

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ตารางที่ 19 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสม
ของแบบสอบถามตอนที่ 1 การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

| ข้อที่ | คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | ค่า IOC | ความหมาย |
|-----------------------|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| ด้านอำนาจการให้รางวัล | | | | | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 8 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| ด้านอำนาจการบังคับ | | | | | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 4 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | .80 | มีความสอดคล้อง |
| 5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 8 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | .80 | มีความสอดคล้อง |

ตารางที่ 19 (ต่อ)

| ข้อที่ | คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | ค่า IOC | ความหมาย |
|------------------------|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| ด้านตามกฎหมาย | | | | | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 8 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| ด้านอำนาจอ้างอิง | | | | | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 8 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ | | | | | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 8 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |

ตารางที่ 19 (ต่อ)

| ข้อที่ | คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | ค่า IOC | ความหมาย |
|-----------------------------|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล | | | | | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 8 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง | | | | | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 8 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |

ตารางที่ 20 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของแบบสอบถามตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

| ข้อที่ | คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | ค่า IOC | ความหมาย |
|-----------------------------|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| ด้านความต้องการดำรงชีวิต | | | | | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 8 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| ด้านความต้องการความสัมพันธ์ | | | | | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 8 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |

ตารางที่ 20 (ต่อ)

| ข้อที่ | คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | ค่า IOC | ความหมาย |
|------------------------------|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า | | | | | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |
| 8 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | มีความสอดคล้อง |

ตารางที่ 22 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

| ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>) |
|-----|------------------------------|
| | ด้านความต้องการดำรงชีวิต |
| 1 | 0.57 |
| 2 | 0.62 |
| 3 | 0.58 |
| 4 | 0.67 |
| 5 | 0.76 |
| 6 | 0.61 |
| 7 | 0.30 |
| 8 | 0.55 |
| | ด้านความต้องการความสัมพันธ์ |
| 1 | 0.28 |
| 2 | 0.69 |
| 3 | 0.68 |
| 4 | 0.63 |
| 5 | 0.52 |
| 6 | 0.68 |
| 7 | 0.67 |
| 8 | 0.76 |
| | ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า |
| 1 | 0.71 |
| 2 | 0.73 |
| 3 | 0.70 |
| 4 | 0.65 |
| 5 | 0.69 |
| 6 | 0.72 |
| 7 | 0.73 |
| 8 | 0.75 |

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .94