

The Use of Power by Administrators Affects the Motivation to Work of Teachers in School under the Lampang Primary Educational Service Office Area 2

Manoon Petchmeekeaw¹, Pimparit Tiangpak^{2*}, Prayoon Arsanam³, & Arunwan Keawkeamseu⁴

¹ Faculty of Liberal Arts and Education, Lampang Intertech College

² Faculty of Liberal Arts and Education, Lampang Intertech College

³ Faculty of Liberal Arts and Education, Lampang Intertech College

⁴ Faculty of Liberal Arts and Education, Lampang Intertech College

* Corresponding author. E-mail: Pimparit.t1107@gmail.com

Abstract

This research aimed to 1) study the use of power of administrators and teachers' motivation, 2) study the relationship between the use of power of school administrators and teachers' motivation in schools, and 3) study the effect of the use of power of school administrators on teachers' motivation in schools under the Office of Lampang Primary Educational Service Area 2. The sample consisted of 297 administrators. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. Part 1 focused on the use of power by school administrators, with a reliability value of 0.96. Part 2 was about teachers' motivation, with a reliability value of 0.97. The statistics used for analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The results of the research are as follows: 1. The use of power by school administrators and the motivation of teachers in the Lampang Educational Service Area Office 2 are overall at a high level. 2. The use of power by school administrators and the motivation of teachers in schools have a high level of positive relationship ($r = 0.955$) with statistical significance at the .01 level. 3. The use of the power of the school administrators to affect the motivation of teachers in schools under the Office of Elementary Education Service Area 2, District 2, has 6 aspects, namely Reward power (X_4), Expert Power (X_2), Coercive Power (X_1), Information power (X_6), Legitimate power (X_3) and Referent power (X_5) can predict the teacher's performance motivation in the school it belongs to—office of Elementary Education Areas beyond District 2, overall, 95%.

Keywords: Power, Motivation to Work, Educational Office of Service Area

Received: 1 May 2024; **Revised:** 29 May 2024; **Accepted:** 29 May 2024

Citation: Petchmeekeaw, M., Tiangpak, P., Arsanam, P., and Keawkeamseu, A. (2024). The Use of Power by Administrators Affects the Motivation to Work of Teachers in School under the Lampang Primary Educational Service Office Area 2. *Learning Encouragement Journal*, 4(3), 11-24.

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2

มณญู เพชรมี¹, พิมพฤทธิ์ เทียงภักดิ์^{2*}, ประยูร อาษานาม³ และอรุณวรรณ แก้วแกมเสื่อ⁴

¹ คณะศิลปศาสตร์และการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคโนโลยี

² คณะศิลปศาสตร์และการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคโนโลยี

³ คณะศิลปศาสตร์และการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคโนโลยี

⁴ คณะศิลปศาสตร์และการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคโนโลยี

* Corresponding author. E-mail: Pimparit.t1107@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน 3) ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารและ จำนวน 297 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 1 การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = 0.955$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจการให้รางวัล (X_4) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (X_2) ด้านอำนาจการบังคับ (X_1) ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร (X_6) ด้านอำนาจตามกฎหมาย (X_3) และด้านอำนาจบารมี (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ได้ร้อยละ 95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

คำสำคัญ: พลังอำนาจ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

บทนำ

อำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารในการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ และในทางกลับกันหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่รู้จักเลือกใช้อำนาจ ใช้อำนาจไม่เป็น ไม่เหมาะสม หรือใช้อำนาจตามอารมณ์ของตนเองก็จะทำให้เกิดการต่อต้าน ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดขวัญกำลังใจและขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีผลทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ในที่สุดจะทำให้การจัดการศึกษาประสบความล้มเหลว แต่ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับใช้อำนาจ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความจำเป็น ย่อมส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกดีเต็มใจที่จะปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต้องใช้อำนาจ เพราะต้องจัดการหรือบริหาร อำนาจเป็นสิ่งที่ดี การใช้พลังอำนาจให้เป็น และใช้ให้เกิดประโยชน์จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ (Kanter, 1979)

ผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากครู หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อดำเนินการให้บรรลุภารกิจตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้ภาวะเป็นข้อยบังคับ เทคนิค ตลอดจนต้องมีอำนาจเป็นเครื่องมือในการบังคับบัญชาหรือสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ คำว่า “อำนาจ” ตามความเข้าใจของคนทั่วไป จะเป็นคำบ่งบอกถึงความรู้สึกในทางลบ หมายถึงความเลวร้าย รุนแรง ทำให้เกิดความรู้สึกต่อต้านหากถูกคนอื่นใช้อำนาจกับตน แต่ความหมายของอำนาจในองค์กรนั้น กล่าวได้ว่า อำนาจหมายถึง ความถูกต้องชอบธรรมในการสั่งการ ให้บุคคลากรปฏิบัติตามที่ตามคำสั่งได้ อำนาจหน้าที่มีอิทธิพลต่อการสั่งการและมอบหมายงานให้ผู้อื่น เพื่อให้การทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (เนตรพัฒนา ยาวีราข, 2546)

ปัญหาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาคือไม่รู้จักเลือกใช้อำนาจ ใช้อำนาจไม่เป็น ไม่เหมาะสม หรือใช้อำนาจตามอารมณ์ของตนเองก็จะทำให้เกิดการต่อต้าน ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดขวัญกำลังใจและขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีผลทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ในที่สุด จะทำให้การจัดการศึกษาประสบความล้มเหลว แต่ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับใช้อำนาจ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความจำเป็น ย่อมส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกดีเต็มใจที่จะปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต้องใช้อำนาจ เพราะต้องจัดการหรือบริหาร อำนาจเป็นสิ่งที่ดี การใช้พลังอำนาจให้เป็น และใช้ให้เกิดประโยชน์จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ (Kanter, 1979)

ดังนั้น การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีการใช้พลังอำนาจตามแนวคิด 7 ประเภท คือ อำนาจการบังคับ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจบารมี) อำนาจข่าวสาร และอำนาจการเชื่อมโยง ของ (Hersey and Blanchard, 1993) และทฤษฎีแรงจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการเจริญก้าวหน้า เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนาการใช้พลังอำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน และนำไปเป็นแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้เกิดการพัฒนา การปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ดี และมีประสิทธิภาพสูงสุด (Alderfer, 1972)

คำถามการวิจัย

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 อยู่ในระดับใด

2. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 สัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

3. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

3. เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 สัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้านสามารถรวมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ได้สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับพลังอำนาจ

พลังอำนาจ (power) เป็นลักษณะสำคัญที่ปรากฏในระบบทางสังคม (social systems) ทุกระบบ และเป็นส่วนประกอบสำคัญของการทำงานในองค์การซึ่งคนส่วนใหญ่มักมองไปทางลบแต่ในความเป็นจริงแล้วคำนี้มีความหมายทั้งในเชิงลบและเชิงบวก ซึ่งในกรณีเชิงบวกมักจะใช้คำว่าบารมี แต่อย่างไรก็ตามไม่ได้ขึ้นอยู่กับความหมายของคำแต่จะขึ้นอยู่กับผู้นำไปใช้ของผู้หน้านั้นเอง หากพิจารณาความหมายของคำนี้ Harvard Business School (2006); และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2559) ได้อธิบายไว้สอดคล้องกันว่า เป็นศักยภาพในการจัดสรรทรัพยากร การตัดสินใจ และการทำให้มีการตัดสินใจของผู้นำ ซึ่งถ้ารู้จักที่มาของอำนาจแล้วย่อมนำไปสู่การใช้อำนาจนั้นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยมีแหล่งที่มาของอำนาจมี 3 แหล่งด้วยกัน คือ **1) อำนาจจากตำแหน่ง (positional power)** บางทีเรียกว่าอำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) เป็นอำนาจอย่างเป็นทางการในระดับใดระดับหนึ่ง ซึ่งการมีอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งใดนาน ๆ ก็จะทำให้เกิดอำนาจสะสมได้ เพราะผู้ครอบครองอำนาจหน้าที่มีสิทธิ (right) อันชอบที่จะตั้งกฎ ระเบียบการทำงาน มอบหมายงานควบคุมดูแลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ภายใต้ข้อกำหนดแห่งอำนาจหน้าที่ จากการมีสิทธิดังกล่าวนี้ และโดยเฉพาะการมีสิทธิเหนืองบประมาณ ทรัพยากรที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นต้น ย่อมทำให้เกิดอำนาจแก่ผู้ที่ต้องการได้ในที่สุด อำนาจตามกฎหมายนี้ จะมีอยู่ในผู้บริหารทุกระดับ มากในระดับสูงสุด ลดหลั่นกันลงมา ขึ้นอยู่กับว่าระดับใดหรือผู้ใดมีความรับผิดชอบมากก็

มีอำนาจหน้าที่มากด้วย ทั้งนี้เพื่อใช้อำนาจตามกฎหมายให้สามารถดำเนินการภาระหน้าที่ได้สำเร็จ 2) **อำนาจจากความสัมพันธ์ (relational power)** เป็นอำนาจอย่างไม่เป็นทางการเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะอยู่บนพื้นฐานของการร่วมมือกัน (coalition) การพึ่งพา (dependencies) และความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (reciprocity) เนื่องจากเป็นอำนาจอย่างไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของผู้นำกับคนอื่นที่สามารถเพิ่มหรือจำกัดอำนาจของผู้นำได้ ดังนั้น การใช้อำนาจนี้ต้องรอบคอบและระมัดระวังในการใช้อย่างชาญฉลาด และ 3) **อำนาจส่วนบุคคล (personal power)** เป็นอำนาจที่ปราศจากตำแหน่งและความสัมพันธ์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ผู้อื่นตระหนักได้ในตัวผู้นำ และมีอิทธิพลต่อความคิดและพฤติกรรมของผู้อื่น เช่น แนวคิด ความเชี่ยวชาญ ความสำเร็จ ความสามารถพิเศษ ทักษะในการสื่อสาร และความน่าเชื่อถือ เป็นต้น

McClelland and Burnham (2003) กล่าวว่า การเข้าถึงอำนาจของผู้นำนั้นเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับแรงจูงใจส่วนบุคคลเป็นอย่างมาก โดยกำหนดประเภทของการใช้อำนาจ 3 ลักษณะ ได้แก่ **ลักษณะที่ 1 ผู้นำที่เน้นคน (affiliates)** เป็นผู้นำที่เอาลูกน้องหรือสมาชิกเป็นหลักเน้นความสุขความพึงพอใจของสมาชิกให้ความสำคัญกับเป้าหมายของงานและนโยบายขององค์กรน้อยซึ่งผู้นำประเภทนี้จะอ่อนแอและมีประสิทธิภาพต่ำที่สุด **ลักษณะที่ 2 ผู้นำที่เน้นอำนาจส่วนบุคคล (personal power)** เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการแสวงหาอำนาจเพื่อตัวเองและทีมงานมากกว่าความต้องการเป็นที่ชื่นชอบของสมาชิก จุดเด่นคือจะจัดการในแนวทางประชาธิปไตย และมีความเข้มแข็ง ในขณะที่จุดด้อยเป็นเรื่องของการขยายอำนาจ การสร้างอิทธิพล และไม่ปฏิบัติตนให้เกิดการสร้างสรรค์ในสถาบันที่ดี และ **ลักษณะที่ 3 ผู้นำที่เน้นสถาบัน (institute)** เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดจะใช้อำนาจที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์การเป็นหลัก เช่น ใส่ใจองค์การอย่างเต็มเปี่ยม มีจริยธรรมในการทำงานอย่างสูง เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และมุ่งที่เป้าหมายขององค์การ

ดังนั้น อำนาจจึงเป็นศักยภาพในการจัดสรรทรัพยากร การตัดสินใจ และการทำให้มีการตัดสินใจของผู้นำที่หลากหลายในทางปฏิบัติ ได้แก่ การเน้นคน การเน้นอำนาจส่วนบุคคล และการเน้นที่สถาบัน พลังอำนาจ (Power) จึงเป็นความสามารถหรืออิทธิพลที่บุคคล องค์กร หรือกลุ่มคนหนึ่งมีต่อบุคคลอื่น หรือกลุ่มอื่น เพื่อให้เกิดการกระทำ การเปลี่ยนแปลง หรือการควบคุมในทิศทางที่ตนเองต้องการ Kanter (1979) ได้ชี้ให้เห็นว่า อำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารในการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ และในทางกลับกันหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่รู้จักเลือกใช้อำนาจ ใช้อำนาจไม่เป็น ไม่เหมาะสม หรือใช้อำนาจตามอารมณ์ของตนเองก็จะทำให้เกิดการต่อต้าน ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดขวัญกำลังใจและขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีผลทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ในที่สุด จะทำให้การจัดการศึกษาประสบความล้มเหลว แต่ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับใช้อำนาจ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความจำเป็น ย่อมส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกดีเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต้องใช้อำนาจ เพราะต้องจัดการหรือบริหาร อำนาจเป็นสิ่งที่ดี การใช้พลังอำนาจให้เป็น และใช้ให้เกิดประโยชน์จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

การใช้พลังอำนาจความสามารถของผู้กระทำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ถูกกระทำ หรือบุคคล เป้าหมายให้กระทำบางสิ่งบางอย่าง โดยผู้ที่กระทำนั้นไม่ต้องทำด้วยตนเอง พลังอำนาจมีศักยภาพภายในตัวบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะแสดงออกในรูปของอิทธิพลจากผู้ที่มีพลังอำนาจหรือผู้ยอมตาม และการใช้พลังอำนาจมีผลทำให้ผู้อยู่ใต้พลังอำนาจแสดงพฤติกรรมด้วยความรับผิดชอบตามที่ผู้มีพลังอำนาจตั้งใจให้ทำ ไม่ว่าจะเป็นการใช้พลังอำนาจโดยตรงหรือทางอ้อม (Robbins, 1994) พลังอำนาจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการริเริ่มรวมกันเป็นกลุ่มเป็นประการแรกเพื่อประกันความคงอยู่ของกลุ่ม และทำให้บรรทัดฐานของกลุ่มมีผล

ใช้บังคับ ถ้าปราศจากพลังอำนาจแล้วก็จะไม่มีองค์กรและไม่มีความเป็นระเบียบ (Bierstedt, 1974) อย่างไรก็ตาม ความสนใจเรื่องประเภทของพลังอำนาจ เกิดขึ้นในหมู่นักวิชาการมาโดยลำดับ พลังอำนาจ คือ ผลที่เกิดจากการกระทำที่มีเจตนา พลังอำนาจมีหลายประเภท เกิดได้จากระดับรายบุคคล หรือในสายการบังคับบัญชาในองค์กร French and Raven, (1968 : 259-268) ได้อธิบายประเภทของพลังอำนาจไว้ 5 ประการ

1. พลังอำนาจการให้รางวัล เป็นพลังอำนาจในลักษณะที่บุคคลคนหนึ่ง (ผู้ใช้อิทธิพล) มีความสามารถที่จะให้รางวัลแก่บุคคลอีกคนหนึ่ง (ผู้ถูกใช้อิทธิพล) เนื่องจากการปฏิบัติตามคำสั่งหรือปฏิบัติงานได้ผลตามที่กำหนดไว้ ผู้ใช้อิทธิพลยังใช้พลังอำนาจการให้รางวัลมากเท่าใดก็ยิ่งดึงดูดใจผู้ถูกใช้อิทธิพลให้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. พลังอำนาจการบังคับ เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากความสามารถของผู้ใช้อิทธิพลเพื่อลงโทษผู้ถูกใช้อิทธิพลเนื่องจากการปฏิบัติงานไม่ได้ตามความต้องการ พลังอำนาจในลักษณะเช่นนี้จึงอยู่ด้านตรงข้ามกับพลังอำนาจการให้รางวัล การลงโทษอาจจะจัดให้มีได้ตั้งแต่การทำให้สูญเสียสิทธิพิเศษเล็กน้อยไปจนถึงการสูญเสียงาน พลังอำนาจการบังคับโดยปกติจะใช้สำหรับรักษามาตรฐานขั้นต่ำของการปฏิบัติงาน หรือการยอมตามระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา

3. พลังอำนาจตามกฎหมาย เกิดขึ้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ถูกใช้อิทธิพลรับรู้ว่าคุณใช้อิทธิพลมีสิทธิตามกฎหมายที่จะใช้อิทธิพลภายในขอบเขตที่แน่นอน และก็มีหน้าที่ว่า ผู้ถูกใช้อิทธิพลก็มีพันธะหรือหน้าที่ที่จะต้องยอมรับพลังอำนาจนี้ ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารย่อมมีสิทธิที่จะจัดทำตารางการปฏิบัติงานอย่างสมเหตุสมผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถือปฏิบัติ

4. พลังอำนาจบารมี เป็นพลังอำนาจที่เกิดขึ้นบนความต้องการของผู้ถูกใช้อิทธิพลที่จะทำให้เหมือนหรือลอกเลียนผู้ใช้อิทธิพลซึ่งอาจทำโดยบุคคลหรือกลุ่มก็ได้

5. พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ เกิดจากการรับรู้หรือความเชื่อถือที่ผู้ใช้อิทธิพลมีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับบางอย่าง หรือมีความรู้พิเศษที่ผู้ถูกใช้อิทธิพลไม่มี เมื่อเราทำอะไรตามที่แพทย์บอกให้เราทำกำลังเห็นคุณค่าในพลังอำนาจความเชี่ยวชาญของแพทย์ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญโดยปกติจะใช้ในเรื่องเฉพาะหรือใช้ในขอบเขตของเรื่องที่จำกัด

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้วิธีการใช้พลังอำนาจสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นรู้จักการติดต่อสื่อสาร สามารถไกลเกลี่ยประณามผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีปัญหาได้ ที่เกิดจากตำแหน่งงาน โดยการบังคับบัญชา ให้พลังอำนาจบังคับบัญชาสมบูรณ์จนทำให้งานสำเร็จได้ จะสามารถทำให้ครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนความคิด ทศนคติ เป้าหมาย ค่านิยม ตลอดจนการตัดสินใจให้เป็นไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ ในสถานศึกษาสำเร็จลุล่วง มีประสิทธิภาพประสิทธิผลเป็นไปตามที่คาดหวังได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นพลังผลักดันที่อยู่ภายในหรือภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เปรียบเสมือนแรงขับเคลื่อนให้คนเราลงมือทำสิ่งต่างๆ และสามารถแบ่งออกเป็นแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ที่เกิดจากความพึงพอใจ ความสนใจ หรือความต้องการส่วนตัว และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ที่เกิดจากสิ่งตอบแทนภายนอก เช่น รางวัล หรือการหลีกเลี่ยงการลงโทษ เป็นต้น จากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจ ของ Alderfer, (1972) ได้สรุปแนวคิดไว้ 3 ด้าน คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิต Alderfer (1972) ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการ ตามแนวคิดของมาสโลว์ ซึ่งด้านความต้องการดำรงชีวิต (E = Existence needs) เป็นความต้องการการตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุที่มีความคล้ายกับความต้องการระดับที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์ เป็นความต้องการทางร่างกายกับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งต้องตอบสนองด้วยเงื่อนไขที่เป็น วัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินค่าจ้าง และ

ความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการดำรงชีวิต เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน การปกครองและการบังคับบัญชาที่เป็นธรรม มีความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีฐานะทางเศรษฐกิจ

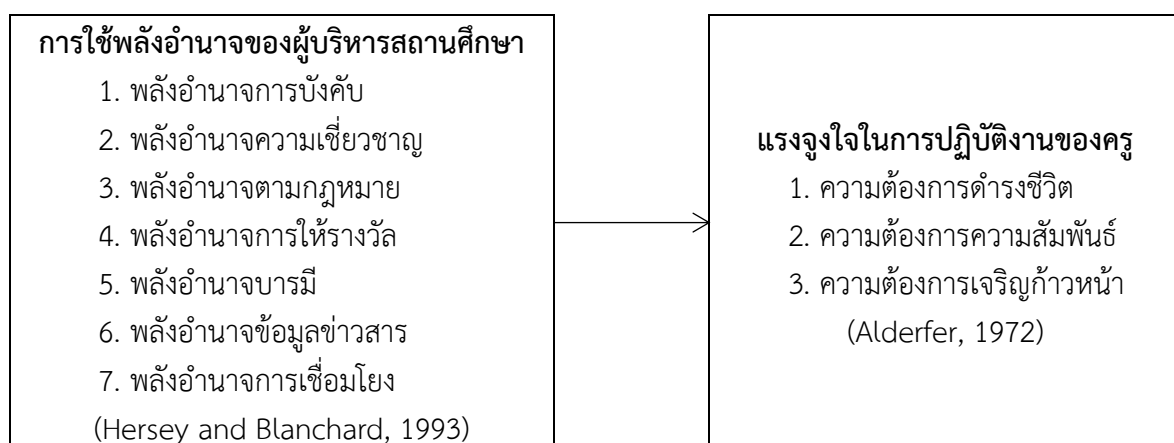
2. ความต้องการความสัมพันธ์ Alderfer (1972) ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ ให้ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness needs) เป็นความต้องการที่สามารถตอบสนองได้ด้วยการสื่อสารอย่างเปิดเผย และการได้แลกเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกกับสมาชิกคนอื่นในองค์กรจึงเป็นระดับความต้องการที่ใกล้เคียงกับความต้องการเป็นสมาชิกของสังคมและเป็นระดับความต้องการบางส่วนของขั้นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตามทฤษฎีของมาสโลว์ แต่อัลเดอร์เฟอร์เน้นการตอบสนองความต้องการด้านความสัมพันธ์ด้วยการปฏิสัมพันธ์อย่างเปิดเผยถูกต้องและซื่อสัตย์ต่อกันมากกว่าดูที่ความถูกต้อง

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า Alderfer (1972) ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ในด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าหรือความงอกงามว่า เป็นความต้องการส่วนบุคคลในการได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะของตนเพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่รวมทั้งได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้อย่างเต็มที่ ความต้องการด้านความงอกงามตามทฤษฎีนี้จึงสอดคล้อง กับทฤษฎีของมาสโลว์ในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จดังใจปรารถนากับบางส่วนของความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในแง่การได้รับความความสำเร็จ และได้รับผิตชอบ (Responsibility)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้วิธีการใช้พลังอำนาจสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นรู้จักการติดต่อสื่อสาร สามารถไกล่เกลี่ยหรือช่วยเหลือประณีตระนอม ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีปัญหาได้ ใช้พลังอำนาจที่เกิดจากตำแหน่งงาน โดยการบังคับบัญชา ใช้พลังอำนาจเกิดจากส่วนตัว ให้พลังอำนาจบังคับบัญชาสมบูรณ์จนทำให้งานสำเร็จได้ ในการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่ใช้พลังอำนาจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม จะสามารถทำให้ครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เปลี่ยนความคิด ทศนคติ เป้าหมาย ค่านิยม ตลอดจนการตัดสินใจให้เป็นไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ ในสถานศึกษา สำเร็จลุล่วง มีประสิทธิภาพประสิทธิผลเป็นไปตามที่คาดหวังได้ ดังสรุปเป็นกรอบแนวคิดใน ภาพที่ 1

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,293 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) เพื่อกำหนดสัดส่วนผู้บริหารและครูผู้สอน (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2562) โดยใช้สถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ ตามขนาดของโรงเรียนในแต่ละอำเภอและทำการสุ่มอย่างง่าย ตามสัดส่วนจำนวนผู้บริหารและครูผู้สอน ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการจับสลาก จำนวน 297 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) พลังอำนาจการบังคับ 2) พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ 3) พลังอำนาจตามกฎหมาย 4) พลังอำนาจการให้รางวัล 5) พลังอำนาจบารมี 6) พลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร 7) พลังอำนาจการเชื่อมโยง (Hersey and Blanchard, 1993: 225-231)

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 1) ความต้องการดำรงชีวิต 2) ความต้องการความสัมพันธ์ และ 3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Alderfer, 1972: 507-532)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบวัดการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Likert, 1967) คือ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 76) กำหนดเกณฑ์การประเมิน ที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำหนังสือจากวิทยาลัยอินเตอร์เทคโนโลยีสงขลานครินทร์ ไปยังโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ที่อยู่ใน 6 อำเภอ จากนั้นผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม ไปยังโรงเรียน จำนวน 297 ฉบับ หลังจากนั้น 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยจึงเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในงานของครูผู้สอน โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121) และทดสอบสมมติฐานการวิจัย วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ดังแสดงในตารางที่ 1-2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1.	อำนาจการบังคับ	4.28	.25	มาก	3
2.	อำนาจความเชี่ยวชาญ	4.07	.22	มาก	6
3.	อำนาจตามกฎหมาย	4.23	.25	มาก	4
4.	อำนาจการให้รางวัล	4.56	.29	มากที่สุด	2
5.	อำนาจบารมี	4.20	.24	มาก	5
6.	อำนาจข้อมูลข่าวสาร	4.64	.34	มากที่สุด	1
7.	อำนาจการเชื่อมโยง	4.06	.24	มาก	7
	รวม	4.28	.24	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลำปาง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) รองลงมาคือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ($\bar{X} = 4.56$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอำนาจการเชื่อมโยง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยจำแนกตามรายด้าน

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1.	ด้านความต้องการดำรงชีวิต	4.10	0.22	มาก	3
2.	ความต้องการความสัมพันธ์	4.24	0.25	มาก	2
3.	ความต้องการเจริญก้าวหน้า	4.53	0.30	มากที่สุด	1
	รวม	4.29	0.25	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความต้องการเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมา คือ ความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.24$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความต้องการ ดำรงชีวิต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ที่	การใช้พลังงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
		Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y _{tot}
1.	พลังงานการบังคับ X ₁	0.807**	0.846**	0.820**	0.849**
2.	พลังงานความเชี่ยวชาญ X ₂	0.951**	0.834**	0.890**	0.917**
3.	พลังงานตามกฎหมาย X ₃	0.882**	0.780**	0.877**	0.870**
4.	พลังงานการให้รางวัล X ₄	0.879**	0.877**	0.916**	0.922**
5.	พลังงานการมี X ₅	0.884**	0.812**	0.825**	0.859**
6.	พลังงานข้อมูลข่าวสาร X ₆	0.765**	0.803**	0.820**	0.824**
7.	พลังงานการเชื่อมโยง X ₇	0.649**	0.647**	0.614**	0.649**
X _{tot}		0.941**	0.896**	0.943**	0.955**

P < .01

จากตารางที่ 3 พบว่าการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.955$) เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงสุด 5 อันดับคือ 1) พลังงานความเชี่ยวชาญ กับ แรงจูงใจในความต้องการดำรงชีวิตของครู ($r=0.951$) 2) พลังงานการให้รางวัล กับแรงจูงใจในความต้องการเจริญก้าวหน้าของครู ($r=0.916$) 3) พลังงานความเชี่ยวชาญ กับแรงจูงใจในความต้องการเจริญก้าวหน้าของครู($r=0.890$) 4) พลังงานการมี กับ แรงจูงใจในความต้องการดำรงชีวิตของครู ($r=0.884$) และ 5) พลังงานตามกฎหมาย กับ แรงจูงใจในความต้องการดำรงชีวิตของครู($r=0.882$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์การใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	P-value
	b	S.E.b	B		
ค่าคงที่	-0.161	0.065	-2.481	-	0.01
X ₄	0.327	0.025	0.381	12.856	0.00
X ₂	0.474	0.033	0.422	14.401	0.00
X ₁	0.203	0.027	0.203	7.376	0.00

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	P-value
	b	S.E.b	B		
X ₆	0.080	0.019	0.108	4.216	0.00
X ₃	-0.222	0.039	-0.222	-5.745	0.00
X ₅	0.175	0.033	0.167	5.340	0.00
R = .978 ^f , R ² = 950, Adjusted R Square = .948, S.E. est.= .057					

**P < .01

จากตารางที่ 4 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจการให้รางวัล (X₄) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (X₂) ด้านอำนาจการบังคับ (X₁) ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร (X₆) ด้านอำนาจตามกฎหมาย (X₃) และด้านอำนาจบารมี (X₅) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ได้ร้อยละ 95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .327, .474, .203, .083, -.223 และ .175 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (B) เท่ากับ .381, .422, .203, .108, -.222 และ .167 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจข่าวสารเป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารที่มีความสามารถเข้าถึงข้อมูล และมีความรอบรู้ ข่าวสาร หรือข้อมูลที่มีคุณค่า รวมถึงการแสวงหาข่าวสารหรือข้อมูลที่มีประโยชน์มาแจ้ง ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบ โดยผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในข้อมูลที่ได้รับเป็นอย่างดีสามารถควบคุมและใช้ประโยชน์จากข้อมูลนั้นได้ ทั้งในด้านพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ ชลิตา ทวีโชคนิมิต, ขวน ภารังกุล (2563) ได้วิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร และระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจการให้รางวัล โดยได้เสนอผลการวิจัยเอาไว้ว่า อำนาจข้อมูลข่าวสารเป็นอำนาจพื้นฐานที่มีประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคสังคมข่าวสารในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารที่มีความรอบรู้ในเรื่องข่าวสารที่ทันสมัยถูกต้องอยู่เสมอ ให้ข้อมูลข่าวสารที่น่าเชื่อถือเป็นประโยชน์ถูกต้องมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร ผู้บริหารจึงเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงผู้บริหารมีความชัดเจนในการบังคับบัญชา ใช้อำนาจของตนที่มีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวครูให้สำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจจะเป็นเพราะว่าครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ต้องการการสนับสนุนจากผู้บัญชา ต้องการการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และต้องการความก้าวหน้าในด้านการเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับความผิดชอบงานเพิ่มขึ้นตามผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี คาคการณ์ไกล, และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชชา มากะเต (2558) ที่ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ย ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรทุกคน ทำให้ครูได้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และผู้บริหารโรงเรียนได้สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ ประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูทุกคนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางาน และความก้าวหน้าของตน

3. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้มีอำนาจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและส่งผลต่อแรงจูงใจของครูทุกด้าน ในการบริหารงานของโรงเรียน ผู้บริหารใช้อำนาจไปในทางบวกจึงทำให้ครูผู้สอนทุกคนปฏิบัติงานเต็มความสามารถด้วยความพึงพอใจ ถ้าครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมจะทำงานด้วยความเต็มใจทุ่มเทกำลังใจกำลังกาย ความคิด อุทิศเวลาให้กับโรงเรียน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ อภิญญาลักษณ์ คนชม (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การใช้พลังอำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจการให้รางวัล (X_4) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (X_2) ด้านอำนาจการบังคับ (X_1) ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร (X_6) ด้านอำนาจตามกฎหมาย (X_3) และด้านอำนาจบารมี (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ได้ร้อยละ 95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญ สามารถริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดทำโครงการใหม่ ๆ หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ถูกต้อง รวมไปถึงการมอบรางวัลแก่ครูผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนให้ครูได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามโอกาสอำนวย หรือการยกย่องชมเชยครูที่กระทำ ความดี พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม เลื่อนเงินเดือนให้ครูที่มีผลงานดีเด่น ซึ่งรางวัลที่มอบให้ อาจจะเป็นสิ่งของ เงินหรือโอกาส ค่าชมเชย ซึ่งการให้รางวัลผู้บริหารต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล อำนาจความเชี่ยวชาญ ในการบริหารจัดการ และอำนาจการให้รางวัลจะครอบคลุมถึง

พฤติกรรมของบุคคล ที่บุคคลรับรู้ว่า ถ้ายอมทำตามหรือปรับเปลี่ยนจะได้รางวัลที่ต้องการ ส่งผลให้การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ กุลธิดา สะลิมิง และชวริศ เกิดทิพย์ (2562) ได้วิจัยการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสตรีตามทัศนะของครู ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสตรีตามทัศนะของครู และศึกษาตัวแปรพยากรณ์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา มีการใช้พลังอำนาจทุกด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสตรีมีการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และในส่วนของ การใช้พลังอำนาจที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสตรีตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา ได้แก่ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจข้อมูลข่าวสาร และอำนาจการบังคับ ที่ส่งผลทางบวกต่อการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า มีข้อค้นพบที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการใช้พลังอำนาจด้านการให้รางวัล ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจบารมี สามารถร่วมกันพยากรณ์ด้านการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ได้ร้อยละ 95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ดังนั้น สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ X_2 รองลงมา ได้แก่ พลังอำนาจการให้รางวัล X_4 พลังอำนาจการบังคับ X_1 พลังอำนาจตามกฎหมาย X_3 พลังอำนาจบารมี X_5 และพลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร X_6 ตามลำดับ ที่จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 นำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานทางการศึกษาควรนำผลการวิจัยนี้ เป็นกรอบในการอบรมพัฒนาเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจด้าน การเชื่อมโยงของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ในการติดต่อประสานกับบุคคลภายนอกและสร้างเครือข่ายทางการศึกษาสถานต่อไป
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดสรรอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้แก่โรงเรียน และจัดอบรมพัฒนาระบบสวัสดิการให้แก่ครู เพื่อเป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป
3. หน่วยงานทางการศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรศึกษาการใช้พลังอำนาจในด้านต่างๆ รวมถึง การศึกษาอำนาจการให้รางวัล มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานหรือสร้างความพึงพอใจแก่ครูผู้สอนในระดับใด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2. ควรศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู
3. ควรศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู
4. ควรมีการศึกษาปัจจัย หรืออิทธิพล ด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- กุลธิดา สะลิมิง และชวริศ เกิดทิพย์. (2563). การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. 30, 3(กันยายน-ธันวาคม 2562).
- ชลิดา ทวีโชคนิมิต, ขวน ภารังกุล. (2563). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1. วารสารนวัตกรรมและการจัดการ. 5, (ฉบับเพิ่มเติม 2564). วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม: หลักการทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติการ ทาง การศึกษา*. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2559). *โมเดลภาวะผู้นำทางหลักสูตรในศตวรรษที่ 21*. เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 210 208 การบริหารหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อิทธิพัทธ์ สุวพันธุ์พรกุล. (2562). การวิจัยทางการศึกษา แนวคิดและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth: Human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Bierstedt, R. (1974). *Power and progress : essays on sociological theory*. New York : McGraw-Hill
- French, J. and Raven, B. (1968). *The bases of social power in group dynamics*. New York: Harper & Row.
- Harvard Business School. (2006). *The Essentials of Power, Influence, and Persuasion*. Business Literacy for HR Professionals. (Editor). Boston: Harvard Business School Press.
- Kanter, R. M. (1979). Power failure management circuits. *Harvard business review*, 3 (4, 67 - 68).
- Luthan, F. (1989). December). *Organization behavior*. Singapore: McGraw-Hill Book.
- McClelland, D.C. and Burnham, D.H. (2003). "Power is the Great Motivator." *Harvard Business Review*. January 2003, 117-126.
- Robbins, S. P. (1994). *Organization behavior controversies and application* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hall.