

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4

The correlation between the use of power of school administrators and job
motivation of teachers in department of local administration, region 4

ศรินยาพร วงษ์ขันธุ์* พรศักดิ์ สุจริตรักษ์*

Sarinyaporn Wongkun* Phornsak Sucharitrak*

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง*

Faculty of Education, Muban Chombueng Rajabhat University*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 จำนวน 313 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 85 คน และครู จำนวน 228 คน โดยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้จังหวัดเป็นชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ระดับมาก 2 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจการอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความต้องการใฝ่สัมพันธ์ ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการอำนาจ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน ($r = 0.894$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จมากที่สุด ($r = 0.857$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการอำนาจ ($r = 0.832$) และด้านความต้องการใฝ่สัมพันธ์ น้อยที่สุด ($r = 0.818$)

คำสำคัญ: การใช้อำนาจ, แรงจูงใจ, องค์กรปกครองท้องถิ่น.

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the use of power of school administrators in department of local administration, region 4, 2) to study the job motivation of teachers in

department of local administration, region 4, and 3) to study the correlation the use of power of school administrators and job motivation of teachers in department of local administration, region 4. The sample consisted of 313 administrators and teachers in department of local administration, region 4. Administrators were 85 peoples and teachers were 228 peoples. They were selected by a stratified sampling method. The instrument used for collecting data was 5 rating scales questionnaire with reliability .98. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, means, standard deviation and Pearson product moment correlation.

The research findings were as follows:

1. The overall use of power of school administrators in department of local administration, region 4 was at a high level. When considered in each aspect, it was found that the exercise of power of school administrators in department of local administration, region 4 was at the highest level in 2 aspects, a high level in 2 aspects, and a moderate level in 1 aspect with following descending orders: expert power, reference power, legitimate power, reward power and coercive power.

2. The overall job motivation of teachers in department of local administration, region 4 was at a high level. When considered in each aspect, it was found that work motivation of teachers in department of local administration, region 4 was at a high level in all aspects with following descending orders: the need for affiliation, the need for achievement and the need for power.

3. The correlation the use of power of school administrators and job motivation of teachers in department of local administration, region 4 in overall image and each aspect were associated ($r = 0.894$) with a statistical significance level of .01. The use of power of school administrators was associated to demand for the need for achievement ($r = 0.857$), demand for the need for power ($r = 0.832$) and demand for the need for affiliation ($r = 0.818$).

Keywords: The use of power, Job motivation, Department of local administration

บทนำ

ภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกและประเทศไทยในการเปลี่ยนผ่านช่วงศตวรรษที่ 20 สู่ศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยทั้งภายนอกและภายในที่สำคัญซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนและผลักดันให้มีการปฏิรูปประเทศไทยในทุกด้าน จึงก่อให้เกิดนโยบายประเทศไทย 4.0 เป็นโมเดลการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศที่ต้องการปรับเปลี่ยนประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ซึ่งหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ให้สำเร็จได้นั้นคำตอบคือการศึกษ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญการสร้างคน สร้างสังคม สร้างชาติเป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560ก, 4-5) เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและ

สังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการดำรงรักษา อัตลักษณ์ของประเทศในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการแข่งขันของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560ข, 1) ดังนั้น เป้าหมายของการพัฒนาประเทศ คือการให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่กลุ่มเด็กปฐมวัยที่ต้องพัฒนาให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะทางสมอง ทักษะการเรียนรู้ และทักษะชีวิต เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ควบคู่กับการพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีมีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม มีทักษะความรู้ และความสามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัวที่รวดเร็ว บนพื้นฐานของการมีสถาบันทางสังคมที่เข้มแข็งทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันชุมชน และภาคเอกชนที่ร่วมกันพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพสูง อีกทั้งยังเป็นทุนทางสังคมสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, 65)

ปัจจัยหลักสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานและการใช้อำนาจที่เหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีทักษะในการเป็นผู้นำทางวิชาการตามความหวังของครูซึ่งทักษะที่ควรมีในผู้บริหาร คือ แนวคิดกว้างไกลในเรื่องการศึกษา การพัฒนา คือ การเข้ารับการอบรมหาความรู้เพิ่มเติม ศึกษาต่อในระดับสูง ความเชี่ยวชาญเรื่องการศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับการสอนในกลุ่มสาระต่าง ๆ เข้าใจในโปรแกรมการจัดการหลักสูตรและทักษะในการเสนอเพื่อการเปลี่ยนแปลงผู้นำ ต้องมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะปรับปรุงการเรียนการสอน ถื่องานวิชาการสำคัญเป็นอันดับแรก มีพลังพร้อมที่จะทำงาน ผู้นำ ทางวิชาการต้องทำงานหนัก และใช้เวลามากจึงจำเป็นต้องมีพลังมากพอที่จะรับภาระงานกล้าเสี่ยง มีแนวใหม่ ๆ และเปลี่ยนแปลงงานอยู่เสมออาจจะได้รับการต่อต้านจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารต้องใช้ความอดทนมีพลังและกล้าเสี่ยงและพร้อมที่จะรับผิดชอบงานนั้นมีทักษะมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ต้องเข้าใจความคิดความต้องการของผู้อื่น ยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์โดยไม่ปิดกั้นตนเอง มีทักษะแรงจูงใจคนอื่นมาร่วมทำงานและร่วมตัดสินใจ (ประชุมพร บุญมา, 2561, 2) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ ดวงพร ว่องสุนทร (2556, 28) ที่กล่าวว่า การใช้อำนาจมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้อำนาจเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ แต่การใช้อำนาจต้องมีคุณธรรมและความเมตตา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาเชื่อมั่น ยอมรับ และยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้อำนาจที่เหมาะสมจะเป็นกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้อง ตรงตามทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง น้อยอวย น้อยหา (2556, 28) ที่กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและทำความเข้าใจในเรื่องอำนาจให้ดี ทั้งนี้เพราะการใช้อำนาจอย่างไม่ระมัดระวัง ไม่รอบคอบหรือละเว้นการใช้อำนาจในบางกรณี จะทำให้เกิดความขัดแย้ง บาดหมาง หรือเกิดอุปสรรคต่าง ๆ ต่อการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งไม่ได้รับ

ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรนช์ และ ราเวน อ้างถึงใน พอร์เตอร์, แองเกิล, และ แอลเลน (French & Raven cited in Porter, Angle, & Allen, 2003, 5-8) ที่กล่าวว่า ไม่ทุกความพยายามที่มีอิทธิพลจะประสบความสำเร็จ ประสิทธิภาพของความพยายามใด ๆ ที่มีอิทธิพลจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการใช้ฐานอำนาจที่มีประสิทธิภาพของผู้มีอิทธิพลคนหนึ่งหรือหลายคนตลอดจนการใช้กลยุทธ์การมีอิทธิพลที่เหมาะสมเกี่ยวกับฐานอำนาจ ตามความคิดเกี่ยวกับฐานอำนาจในการทำงาน ประกอบไปด้วยห้าประเภท ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ

ครุมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ด้านการพัฒนาบุคคล เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง ทุกสังคมต้องการครูดีหรือครูแท้ ลักษณะสำคัญของวิชาชีพครูประกอบด้วยการมีความจำเพาะและเจาะจงในวิชาชีพ การมีวิถีทางแห่งปัญญาในการบริการ การมีเสรีภาพทางวิชาการและวิชาชีพ การศึกษาการอบรมเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะความชำนาญ สมรรถนะ และทัศนคติ การมีหลักสูตรและระยะเวลาที่เพียงพอ การฝึกงานหรือประสบการณ์วิชาชีพ การมีใบรับรอง การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ การมีองค์กรหรือสมาคมวิชาชีพชั้นสูง และมีพัฒนาการทางวิชาชีพมายาวนานจากอดีตจนถึงปัจจุบันซึ่งสร้างคุณประโยชน์มหาศาลให้กับสังคมไทย (สมหมาย ปะบุตร, (บก.), 2558, 27) จึงนำมาซึ่งการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สาลินี อุดมสุข (2559, 35) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลทำงานหรือกระทำสิ่งใดกำลังความสามารถเป็นการกระตุ้นกันกระทำพฤติกรรมของบุคคลให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมในการทำงานด้วยความพอใจและเต็มใจ และเป็นปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ ฉันทนีย์ จันทร์พล (2554, 30) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานคือพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองต่อความต้องการของตนเองนั่นคือ ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการแรงขับและรางวัลเป็นสิ่งล่อใจ รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ แต่ละบุคคลจะเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไปพฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ จะเป็นผลมาจากลักษณะของบุคคลบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อม ทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กนกวรรณ อ่อนศรี (2554, 54) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญมากในองค์การเพราะเป็นเครื่องมืออันสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหาร ที่จะหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จะให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ และตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 หลายแห่งมักมีปัญหาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งทำให้องค์กรของสถานศึกษาไม่สามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามทิศทางที่ต้องการได้ นำมาซึ่งความสับสน เฉยชา เกิดการต่อต้าน และเกิดจากความขัดแย้งของบุคลากรภายในองค์การสถานศึกษา จึงทำให้การบริหารงานสถานศึกษาขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพจึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 (องค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4, 2562) และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านมาพบว่า การใช้อำนาจด้านการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด (จินตนา จูมสีสิงห์, 2560, 52; นิสารัตน์ ฤทธิ์แสนต่อ, 2556, 78; ฉันทนีย์ จันทร์พล, 2556, 52; และ สุณิภา ชูเมือง, 2555, 66) การใช้อำนาจด้านการบังคับมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด (อารีรัตน์ อินราย, 2560, 62; สาลินี อุดมสุข, 2560, 60; รัศมี เสียงเจริญผล, 2558, 66; และ ศิริรัตน์ ปรีชา, 2554, 53) การใช้อำนาจด้านการอ้างอิง

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด (พรพิมล จันทรเรือง, 2558, 68; วันเพ็ญ ฐปอินทร์, 2556, 47; และ กนกวรรณ อ่อนศรี, 2554, 82) การใช้อำนาจด้านจากความเชี่ยวชาญค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด (อภิญญลักษณ์ คนชม, 2557, 68; และ กุลธิดา เนื่องจำนงค์, 2555, 53)

จากข้อมูลวิจัยด้านครูผู้สอนที่ผ่านมามีพบว่าครูมีภาระงานเป็นจำนวนมากโดยมีหน้าที่หลักคือการสอนทำแผนการสอนการสอนสอบออกข้อสอบตรวจข้อสอบให้คะแนนนอกจากนี้ยังมีภาระหน้าที่อื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการสอน เช่นงานการเงินงานธุรการของโรงเรียนและโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมอาทิและตัวชี้วัดโครงการกิจกรรมประกวดแข่งขันต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่จำนวนมากทำให้ครูต้องแบ่งเวลาส่วนหนึ่งไปทำงานเหล่านั้น ทำให้งานการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักของครูถูกลดความสำคัญลงไป ครูต้องทิ้งห้องเรียนและเวลาให้กับการสอนในปีหนึ่ง ๆ เป็นจำนวนมาก จึงเป็นสาเหตุหนึ่งของการขาดแคลนครูที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559, 2-3) ปัญหาวิกฤตศรัทธาวิชาชีพครู และภาพลักษณ์ของอาชีพครูซึ่งมีค่าตอบแทนน้อย มีสวัสดิการไม่เพียงพอ ทำให้ครูขาดแรงจูงใจ ในสมัยก่อนอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีคนให้ความสนใจและเคารพนับถือ ใหการยกย่องเชิดชู เพราะคนที่เรียนครูเป็นที่คนเก่งฉลาดและมีความสามารถ อบรมสั่งสอนลูกศิษย์ด้วยความเข้มงวดและมีวิธีดัดเตือนลูกศิษย์ให้เชื่อฟังเป็นอย่างดีเยี่ยม แต่ในปัจจุบันความนับถือของครูกับลูกศิษย์มีน้อยลง และข่าวเกี่ยวกับครูที่นำเสนอออกมาในแง่ลบ ทำให้ภาพลักษณ์ของครูเสมือนคนที่หวังผลประโยชน์กับลูกศิษย์มากกว่า อีกทั้ง การลงโทษกับนักเรียนถือว่าผิดกฎหมายเกิดเป็นคดีขึ้นได้ และเงินเดือนของครูในปัจจุบันก็มีค่าตอบแทนค่าเหนื่อยที่น้อย สวัสดิการจากภาครัฐก็ไม่มากเท่าที่ควร จึงทำให้คนที่เก่งและมีความรู้ความสามารถ หันไปประกอบอาชีพอื่นที่ได้เงินเดือนมากกว่า ทำให้คนที่มาเรียนครูมีความรู้ความแม่นยำในเนื้อหาน้อย ทำให้ลูกศิษย์ไม่เคารพเท่าที่ควร ครูจึงขาดแรงจูงใจในการสอน (องอาจ ชิมรัมย์, (บก.), 2559, 26) และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ผ่านมามีพบว่า ความต้องการอำนาจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด (สาลินี อุดมสุข, 2560, 68 และ เนื่อน้อง ไชยโชติ, 2559, 62) และยังสอดคล้องกับ ศิริรัตน์ ทองมีศรี (2559, 90) ที่ระบุว่า ความต้องการความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4

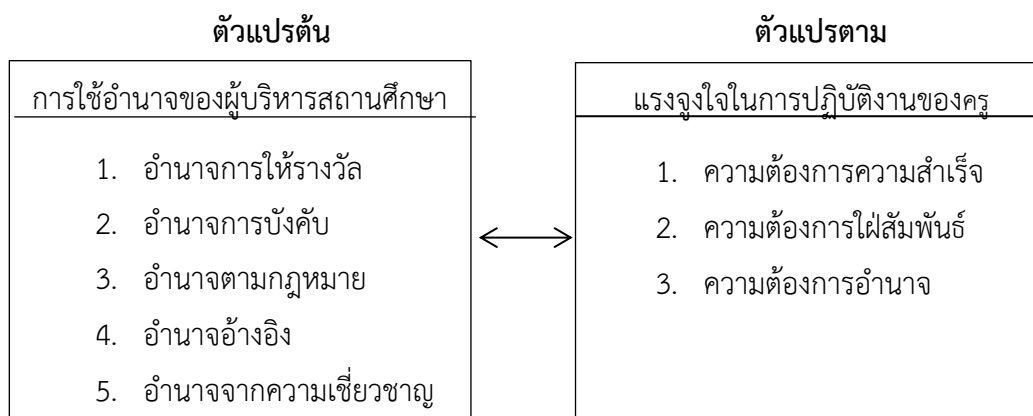
สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 ในทางบวก ระดับมาก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยไว้ ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 จำนวน 1,698 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 จำนวน 313 คน ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, 607-610) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่ม จำแนกตามจังหวัด ได้แก่ สุพรรณบุรี ราชบุรี กาญจนบุรี และนครปฐม จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (stratified random sampling) โดยใช้จังหวัดเป็นชั้น ทำให้ได้ยอดรวมของตัวอย่างในแต่ละจังหวัด

2. เพื่อให้ตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง อันประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระ และครู ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (stratified random sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้น ทำให้ได้จำนวนตัวอย่างในแต่ละตำแหน่ง

3. เพื่อให้ได้ผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างง่าย โดยตัวอย่างที่มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ ใช้วิธีจับสลาก ส่วนกลุ่มครูใช้ตารางตัวเลขสุ่ม

ที่	จังหวัด	ประชากร					กลุ่มตัวอย่าง				
		ผู้บริหาร			ครู	รวม	ผู้บริหาร			ครู	รวม
		ผอ.	รอง ผอ.	หัวหน้า กลุ่มสาระ			ผอ.	รอง ผอ.	หัวหน้า กลุ่มสาระ		
1	สุพรรณบุรี	12	11	88	172	283	2	2	16	32	52
2	ราชบุรี	14	13	88	359	474	3	2	16	66	87
3	กาญจนบุรี	11	13	72	190	286	2	2	13	35	53
4	นครปฐม	18	29	104	504	655	3	5	19	93	121
รวม						1,698					313

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และกลุ่มเขตปกครองท้องถิ่น

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ

3. การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
3. สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะนำมาปรับปรุง
4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหาโดยให้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งโดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า 0.50 ขึ้นไป
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990, 202) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับ เท่ากับ .98 เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามที่เก็บได้จำนวน 313 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจัดกระทำข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับคืนมา
- 1.2 จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบรวมคะแนนแบบสอบถามที่สมบูรณ์
- 1.3 นำข้อมูลไปคำนวณหาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และกลุ่มเขตปกครองท้องถิ่น ใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2.2 การวิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวม

(n = 313)

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับ
1. อำนาจการให้รางวัล (X_1)	4.23	0.37	มาก	4
2. อำนาจการบังคับ (X_2)	2.74	0.30	ปานกลาง	5
3. อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	4.44	0.25	มาก	3
4. อำนาจการอ้างอิง (X_4)	4.65	0.20	มากที่สุด	2
5. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (X_5)	4.65	0.23	มากที่สุด	1
รวม (X_{tot})	4.14	0.14	มาก	

จากตาราง พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.14) และเมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ระดับมาก 2 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.23) อำนาจการอ้างอิง ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.20) อำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.25) อำนาจการให้รางวัล ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.37) และอำนาจการบังคับ ($\bar{X} = 2.74$, S.D. = 0.30)

2. แรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวม

(n = 313)

แรงจูงในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับ
1. ความต้องการความสำเร็จ (Y_1)	4.18	0.28	มาก	2
2. ความต้องการใฝ่สัมพันธ์ (Y_2)	4.32	0.22	มาก	1
3. ความต้องการอำนาจ (Y_3)	3.92	0.27	มาก	3
รวม (Y_{tot})	4.14	0.15	มาก	

จากตาราง พบว่า แรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D. = 0.15) และเมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า แรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความต้องการไฟสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.32$, S.D. = 0.22) ความต้องการความสำเร็จ ($\bar{X}=4.18$, S.D. = 0.28) และความต้องการอำนาจ ($\bar{X}=3.92$, S.D. = 0.27)

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความต้องการ ความสำเร็จ (Y ₁)	ความ ต้องการไฟ สัมพันธ์ (Y ₂)	ความต้องการ อำนาจ (Y ₃)	รวม (Y _{tot})
การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา				
อำนาจการให้รางวัล (X ₁)	.756**	.738**	.754**	.802**
อำนาจการบังคับ (X ₂)	.757**	.750**	.753**	.806**
อำนาจตามกฎหมาย (X ₃)	.793**	.729**	.760**	.814**
อำนาจการอ้างอิง (X ₄)	.836**	.807**	.819**	.878**
อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (X ₅)	.825**	.760**	.763**	.838**
รวม (X _{tot})	.857**	.818**	.832**	.894**

** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันสูง ($r = 0.894$) ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายคู่ มีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกันทุกคู่ ซึ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สัมพันธ์กับด้านความต้องการความสำเร็จ (Y₁) มากที่สุด ($r = 0.857$) ด้านความต้องการอำนาจ (Y₃) ($r = 0.832$) และด้านความต้องการไฟสัมพันธ์ (Y₂) ($r = 0.818$)

สรุปผลการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ระดับมาก 2 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจการอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ

2. แรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความต้องการไฟสัมพันธ์ ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการอำนาจ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน ($r = 0.894$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จมากที่สุด ($r = 0.857$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการอำนาจ ($r = 0.832$) และด้านความต้องการไฝ่สัมพันธ์ น้อยที่สุด ($r = 0.818$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยที่พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่กำหนดว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 ในทางบวก ระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจเพื่อให้สามารถโน้มน้าวและควบคุมต่าง ๆ ได้ ดังนั้นการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้อำนาจ เพราะเป็นตัวขับเคลื่อนให้กลไกดำเนินไปสู่เป้าหมาย เป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้ต้องใช้อย่างฉลาดและรอบคอบถูกต้องตามสถานการณ์ จึงจะทำให้ องค์การและสมาชิกของการเข้ามามีส่วนร่วมในทางที่จะเป็นประโยชน์และความพึงพอใจเพื่อทำให้องค์การเจริญรุ่งเรือง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลในการบริหารงาน ซึ่งทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในการจัดการภารกิจด้านต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สาลินี อุดมสุข (2560, 73) ที่ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนื่อน้อง ไชยโชติ (2559, 67) ที่ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกและอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุนันท์ เจริญฤทธิ์ (2560, 88) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาชายแดนสยาม อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชุมพร บุญมา (2561, 74) ที่ศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยที่พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 ในด้านความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญของครู โดยให้ครูใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ครูมีอิสระในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนเองชอบ ที่มีความสำคัญและท้าทายความสามารถ ความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงาน

ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของ สาลินี อุดมสุข (2560, 72) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มากที่สุดคือ ด้านความต้องการความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุพันธ์ เจริญฤทธิ์ (2560, 71) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาชายแดนสยาม อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาชายแดนสยาม อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มากที่สุดคือ ความต้องการความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญาลักษณ์ คนชม (2557, 80) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอ บ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอ บ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มากที่สุดคือ ความต้องการความสำเร็จ

ผลการวิจัยที่พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4 ในด้านความต้องการใฝ่สัมพันธมีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดทั้งนี้ก็เป็นเพราะ ปัจจัยของตัวผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4 เอง ซึ่งมีความตระหนักในด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างตัวผู้บริหารสถานศึกษากับครูที่น้อยเกินไป ผู้บริหารสถานศึกษาบางคนจะมีบุคลิกที่มีความเป็นผู้นำสูง เชื้อมั่นในศักยภาพของตนเองมาก ซึ่งทำให้การพูดคุยทำความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่ครูต้องการปรึกษาหารือ มักจะเป็นไปได้ยาก และทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูย่อมมีปัญหาตามมา ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้ครูเกิดความรู้สึกภายในจิตใจที่ว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนงานต่าง ๆ อย่างมีอิสระ ซึ่งส่งผลเสียต่องานที่ต้องการขับเคลื่อนและที่สำคัญคือส่งผลเสียต่อสภาพจิตใจของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนื่อน้อง ไชยโชติ (2559, 66) ที่ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านความต้องการใฝ่สัมพันธ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน (2560, 72) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านความต้องการสัมพันธ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทิพย์ โคตะวินนธ์ (2560, 96) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านความต้องการสัมพันธ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริรัตน์ อินราย (2560,

74) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านความต้องการสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4 ให้ดียิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4 ให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาการใช้อำนาจของตนเองและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อการบริหารงานที่ได้ประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่ได้ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยดังกล่าวไว้ข้างต้น เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4 ได้แพร่หลายออกไป และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาพัฒนารูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาพัฒนารูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ควรมีการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ อ่อนศรี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุลธิดา เนื่องจำนง. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุณันท์ เจริญฤทธิ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาชายแดนสยาม อำเภอปอไร่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินตนา จุมสีสิงห์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉันทนีย์ จันทรพล (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- น้ำอ้อย น้อยหา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- นิศาตร์ตัน ฤทธิ์แสนต่อ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เนืองน้อง ไชยโชติ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประชุมพร บุญมา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรพิมล จันทรเรืองศรี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนกลุ่มทัพดินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัศมี เสี่ยงเจริญผล. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหันคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ ฐปอินทร์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริรัตน์ ปรีชา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมหมาย ปะบุตร. (บก.). (2558). การพัฒนาความเป็นวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สาลินี อุดมสุข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560ก). กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2574. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). ปัญหาครู : ปัญหาที่รอการปฏิรูป. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

- สุณิภา ชูเมือง. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- องค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4. (2562). รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาปี งบประมาณ 2562. กาญจนบุรี : ผู้แต่ง.
- องอาจ ชีมรัมย์. (บก.). (2559). ปัญหาในสถานศึกษาและวิชาชีพครู. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- อรทิพย์ โคตะวินนธ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิญญาลักษณ์ คนชม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารีรัตน์ อินราย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Porter, L. W., Angle, H. L., & Allen R. W. (2003). *Organizational influence processes* (2nd ed.). New York, United States of America: M.E. Sharpe.