



การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่



นภารัตน์ เกิดสุข

มหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

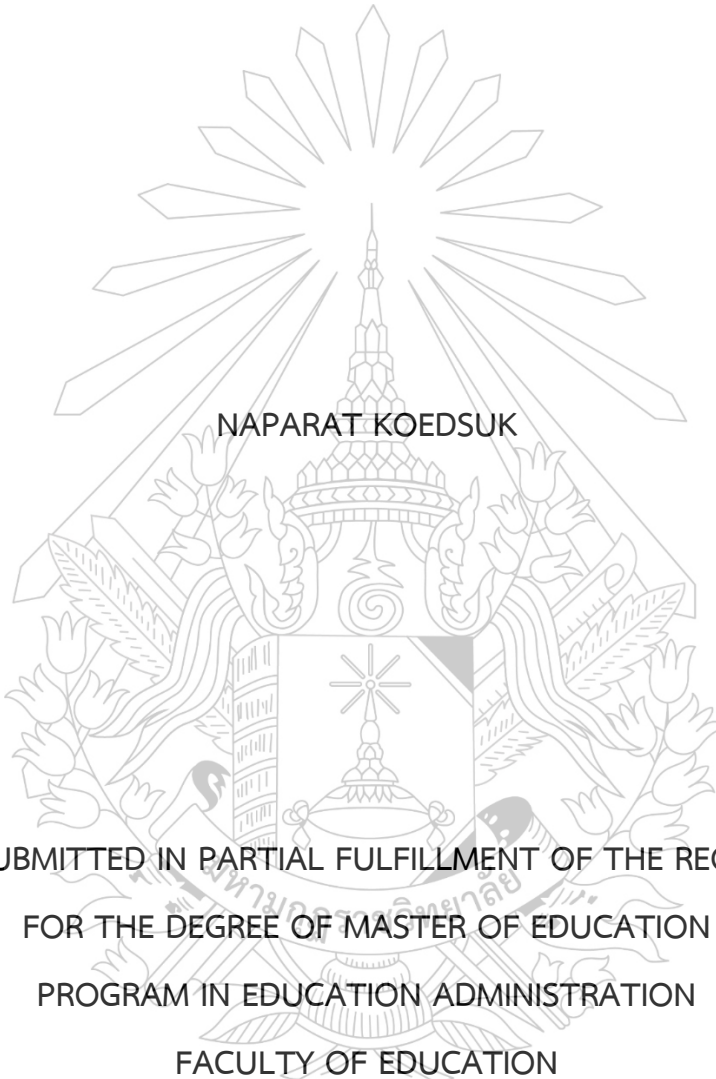
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

THE EXERCISE OF SCHOOL ADMINISTRATORS' POWER AFFECTING
TEACHERS' WORK MOTIVATION UNDER KRABI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a stupa in the middle, and a lotus flower at the bottom. The shield is flanked by two figures holding a banner. Above the shield is a large, multi-tiered stupa. The entire emblem is surrounded by a decorative border of lotus flowers and leaves.

NAPARAT KOEDSUK

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
ชื่อนักศึกษา	นภรัตน์ เกิดสุข
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิฑูรย์คุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ

(พระครูวุฒิชัยการโกศล , ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ อุนจะนำ)

กรรมการ

(ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตน์าวลี)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
ชื่อนักศึกษา	นภารัตน์ เกิดสุข
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 327 คน เครื่องมือการวิจัยคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.993 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า :

- 1) ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .853 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 4) ตัวแปรพยากรณ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่าตัวแปรพยากรณ์

ที่ดีที่สุด มี 3 ด้าน คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจอ้างอิงบุคคล สามารถรวมพยากรณ์ได้ร้อยละ 76.10 ($R^2 = .761$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.345 + .296(X_1) + .227(X_5) + .198(X_4)$$

สมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .362(X_1) + .307(X_5) + .261(X_4)$$

คำสำคัญ: การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู



ABSTRACT

Thesis Topic	THE EXERCISE OF SCHOOL ADMINISTRATORS' POWER AFFECTING TEACHERS' WORK MOTIVATION UNDER KRABI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
Student's Name	Naparat Koedsuk
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Education Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Assistant Professor Dr. Tippamas Sawetworachot

The purposes of this research were: 1) to study the level of power of school administrators under Krabi Primary Educational Service Area Office; 2) to study the level of teachers' work motivation; 3) to investigate the relationship between administrators' power and teachers' work motivation; and 4) to identify the predictive variables of administrators' power affecting teachers' work motivation. The sample consisted of 327 teachers under the Krabi Primary Educational Service Area Office. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire, demonstrating a content validity index (IOC) of 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.993. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The findings were as follows:

- 1) The overall level of school administrators' exercise of power under the Krabi Primary Educational Service Area Office was at the highest level.
- 2) The overall work motivation of teachers under the Krabi Primary Educational Service Area Office was also at the highest level.
- 3) The relationship between school administrators' exercise of power and teachers' work motivation under the Krabi Primary Educational Service Area Office was found to be positively correlated at a very high level ($r = .853$), with statistical significance at the .01 level.

4) The predictive variables of administrators' power affecting teachers' work motivation revealed that three aspects reward power, expert power, and referent power were the best predictors, these variables collectively accounted for 76.10% of the variance ($R^2 = .761$) in teachers' work motivation, with statistical significance at the .001 level for all aspects. These variables could be used to construct both raw score and standardized score regression equations.

The regression equation in raw score form

$$\hat{Y} = 1.345 + .296(X_1) + .227(X_5) + .198(X_4)$$

The regression equation in standardized form

$$\hat{Z} = .362(X_1) + .307(X_5) + .261(X_4)$$

Keywords: administrators' power, teachers' work motivation



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วย ความกรุณาและความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณมหาวิทาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหารการศึกษา รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณรองอธิการบดีมหาวิทาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช ที่ได้กรุณาอำนวยความสะดวกในการศึกษาเล่าเรียนตลอดหลักสูตร ตลอดจนคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ อบรมสั่งสอน และให้คำแนะนำทางวิชาการอันเป็นประโยชน์ยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำตรวจสอบ และเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศรษฐพรโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง ตลอดจนตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้อำนวยการและคณะครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้เป็นที่เคารพรักรัก ที่ได้วางรากฐานทางการศึกษา ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจสำคัญมาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมมอบเป็นกตัญญูแก่แต่บิดา มารดา บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นภรัตน์ เกิดสุข

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT	ช
กิตติกรรมประกาศ	ณ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง	ฐ
สารบัญรูปภาพ	ฒ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
1.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
1.9 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา.....	10
2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีการใช้อำนาจ.....	10
2.1.2 ความหมายของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา.....	18
2.1.3 ความสำคัญของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา.....	19
2.1.4 องค์ประกอบของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา.....	20
2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.....	40
2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ.....	40
2.2.2 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.....	46
2.2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจปฏิบัติงานของครู.....	49

2.2.4 องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.....	51
2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.....	68
2.3.1 สภาพปัจจุบันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่.....	68
2.3.2 ที่ตั้งและอาณาเขต.....	69
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	71
2.4.1 งานวิจัยในประเทศ.....	71
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	76
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	78
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	78
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	79
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	79
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	81
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	82
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	83
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	84
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	89
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	108
5.1 สรุปผล.....	108
5.2 อภิปรายผล.....	112
5.3 ข้อเสนอแนะ	124
บรรณานุกรม	126
ภาคผนวก.....	134
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	135
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	137
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	141
ภาคผนวก ง เครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	146

ภาคผนวก จ ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....156

ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....167

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์..... 169

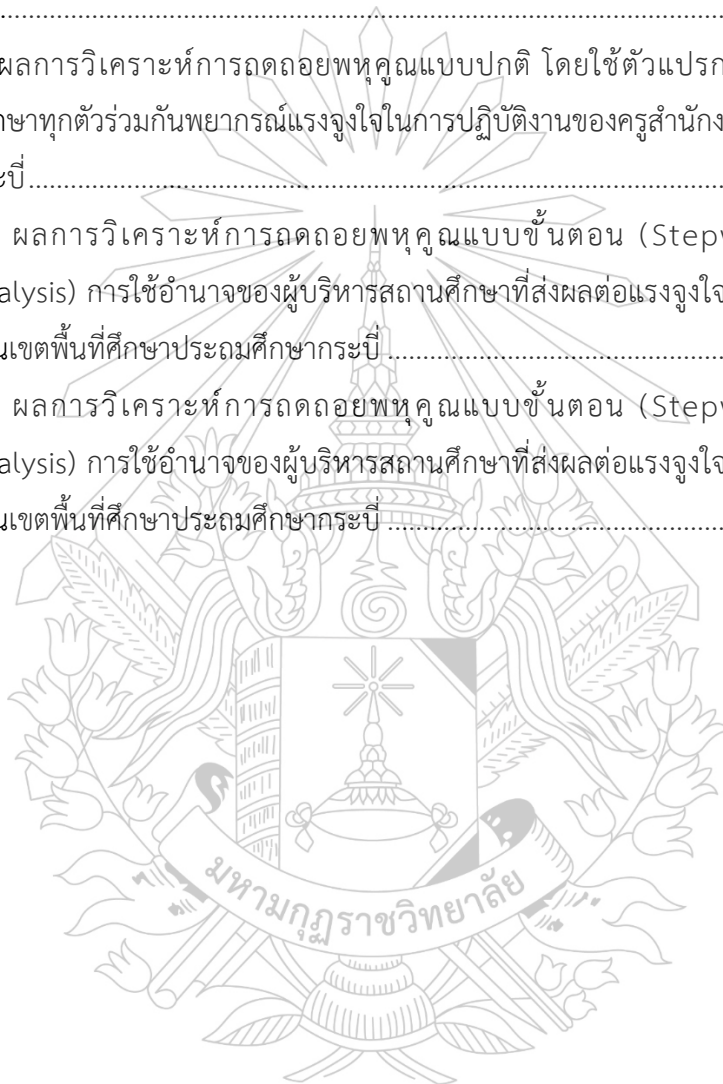


สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	สังเคราะห์องค์ประกอบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา.....	26
ตารางที่ 2.2	นิยามเชิงปฏิบัติการข้อความการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	35
ตารางที่ 2.3	สังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.....	57
ตารางที่ 2.4	นิยามเชิงปฏิบัติการข้อความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	65
ตารางที่ 3.1	แสดงสัดส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	79
ตารางที่ 4.1	แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	90
ตารางที่ 4.2	ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่โดยรวมและรายด้าน.....	92
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านอำนาจการให้รางวัลโดยรวมและรายด้าน.....	93
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านอำนาจบังคับบัญชาโดยรวมและรายด้าน.....	94
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านอำนาจกฎหมายโดยรวมและรายด้าน.....	95
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านอำนาจอำนวยการบุคคลโดยรวมและรายด้าน	96
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญโดยรวมและรายด้าน	97
ตารางที่ 4.8	ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่โดยรวมและรายด้าน	98
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านความก้าวหน้าของงานโดยรวมและรายด้าน	99
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมและรายด้าน	100
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมและรายด้าน.....	101

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรโดยรวมและรายด้าน.....	102
ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่.....	103
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ ในภาพรวมของการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่	104
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ โดยใช้ตัวแปรการใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา ประถมศึกษากระบี่.....	105
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่.....	106
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่.....	107



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ภาพที่ 2.1 โมเดลแสดงองค์ประกอบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา.....	27
ภาพที่ 2.2 โมเดลแสดงองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.....	58



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศเพื่อมุ่งสู่ความสมดุลและยั่งยืน จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างต้นทุนในการพัฒนาประเทศให้มีความเข้มแข็งมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนทรัพยากรและกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งสามารถรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 -2580 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญ ในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยต้องมุ่งเน้นพัฒนาด้านความรู้ความคิด สติปัญญา รวมทั้งอารมณ์ความรู้สึกเพื่อพัฒนาและยกระดับศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มที่และเหมาะสมในทุกมิติของชีวิตและทุกช่วงอายุ ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561, หน้า 30)

การศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาประเทศเนื่องจากการศึกษาช่วยให้บุคคลมีความรู้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้มากขึ้น ทำให้มีความเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน นำความรู้มาใช้ในการแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันได้ การศึกษาช่วยสร้างสรรค์แนวคิดและส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบตลอดชีวิต ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ (วิโรจน์ ไวกานิชกิจ, 2566, หน้า 38-39) นอกจากนี้การศึกษาก็ยังเป็นปัจจัยหลักในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมของบุคคล การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยให้ประชาชนมีความรู้ควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นบทบาทตามภารกิจหลักของสถานศึกษาต่อสังคมคือการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพให้นักเรียนเป็นคนดีคนเก่งและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567, หน้า 36)

การที่สถานศึกษาจะสามารถดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรจากหลากหลายฝ่ายในสถานศึกษาทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ โดยบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนวางแผนพัฒนาสถานศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่ในการกำหนดทิศทางของการศึกษากำกับ ดูแล บริหารจัดการสถานศึกษา ในการบริหารงานหรือภารกิจใดให้ประสบความสำเร็จ

และบรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องมี ผู้นำองค์กรในการทำหน้าที่วางแผนจัดองค์กรควบคุม ชี้นำ หรือจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานลุล่วงตามเป้าหมาย (สุนทร โคตรบรรเทา, 2562, หน้า 32) ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษาขาดทักษะกระบวนการบริหารและไม่มีการพัฒนาครูที่เป็นระบบ และขาดแผนในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ใช้อำนาจบริหารจัดการแบบยึดติดวัฒนธรรมการทำงานแบบเดิม ครูสอนแบบเดิม ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การบริหารแบบเดิม ขาดการสร้างแรงจูงใจ หรือแรงกระตุ้น การปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ หรือร่วมมือในการแก้ไขปัญหาจะส่งผลให้การจัดการศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ และภัทรพร สุทธิรัตน์, 2566, หน้า 44)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง คอยส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีจิตวิญญาณของความเป็นครูเพื่อบ่มเพาะผู้เรียนให้บรรลุขีดสูงสุดของศักยภาพของแต่ละบุคคลต่อไป ส่งผลให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 108) ในทุกองค์กรจึงต้องมีการกำกับควบคุมบุคลากรในองค์กร ความสัมพันธ์ของอำนาจต่างๆในสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา แต่ละกลุ่มต่างมีอำนาจมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันตามบทบาทหน้าที่ ที่กฎหมายกำหนดและตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ยึดถือปฏิบัติกันมา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งแนะนำ ชักจูง กระตุ้น ให้รางวัล หรือลงโทษ เพื่อให้การทำงานของสถานศึกษาดำเนินการไปได้ อย่งดี เพื่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องรู้ว่าตนเองมีอำนาจอะไรบ้าง ควรมีสติปัญญาคิดใคร่ครวญในการใช้อำนาจให้เหมาะสมตามเหตุผล คำนึงถึงความรู้สึกของบุคลากรที่ร่วมงานเป็นสำคัญรวมทั้งส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถ มีความมุ่งมั่นตั้งใจตามเป้าหมายและมีความปรารถนาที่จะให้หน่วยงานหรือองค์กรประสบผลสำเร็จ (สำโรง บุญเรืองรัตน์และคณะ, 2566, หน้า 185)

การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นตัวแปรที่ใช้ในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อำนาจหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มทีและมีความเหมาะสมกับบริบทของบุคลากรในสถานศึกษาก็จะเป็นเครื่องมือที่ส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ครูมีความต้องการ และเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยใช้ให้บุคคลอื่นทำงาน ดังนั้นจะต้องมีความเข้าใจในความแตกต่างและความต้องการของบุคคล เปิดรับความคิดเห็นความแตกต่างเข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาตามที่เป็นอยู่ ฉะนั้นผู้นำในองค์กรที่มีความสามารถจะต้องมีตระหนักถึงหน้าที่ เน้นพัฒนาคนและมุ่งสร้างแรงจูงใจ เปิดใจกว้าง รับฟัง คอยส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีอิทธิพลในการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตาม เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าประสงค์ที่

วางไว้ (วันทนา เนาว์วัน, 2563, หน้า 13) สอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานบุคคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ที่มีนโยบายเน้นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการและบุคลากร เสริมสร้างขวัญกำลังใจอย่างต่อเนื่องนำไปสู่การบริหารจัดการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2567, หน้า 14) ซึ่งจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีงบประมาณ พ.ศ.2568 พบว่า สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกัน สถานศึกษาขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ส่งผลให้การบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังปฏิบัติได้ไม่ครอบคลุม ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบริหารจัดการของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่, 2568, หน้า 65)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญการบริหารจัดการสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยเฉพาะการบริหารจัดการบุคลากรซึ่งเป็นหัวใจหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา การใช้อำนาจอย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการของครู จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของการทำงาน จึงมีความสนใจในการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานและความสำเร็จของสถานศึกษา ให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร เป็นแนวปฏิบัติที่ใช้ในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงให้เกิดค่านิยมที่ดีงามในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุข

1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ อยู่ในระดับใด

1.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ อยู่ในระดับใด

1.2.3 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด

1.2.4 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่หรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.3.4 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ทางบวก

1.4.2 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ครั้งนี้ มีขอบเขตดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,117 คน (ข้อมูลครู ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของเคอร์ซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้น (Stratified random sampling)

1.5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาไว้ ดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ ดังนี้

- 1) อำนาจการให้รางวัล (Reward power)
- 2) อำนาจบังคับบัญชา (Coercive power)
- 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)
- 4) อำนาจอ้างอิงบุคคล (Referent Power)
- 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power)

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ ดังนี้

- 1) ความก้าวหน้าของงาน (Advancement)
- 2) ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 3) การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Relationships)

1.5.4 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาตั้งแต่ กรกฎาคม 2568 – กุมภาพันธ์ 2569 รวมเป็น 7 เดือน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย ดังต่อไปนี้

1.6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่สามารถนำผลการวิจัยประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบทบาทและบริบทของสถานศึกษา

1.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่นำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา

1.6.3 ครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเอง สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานส่งผลให้มีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

1.6.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่นำผลการวิจัยกำหนดนโยบายการบริหารบุคลากร โครงการหรือกิจกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

1.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ดังต่อไปนี้

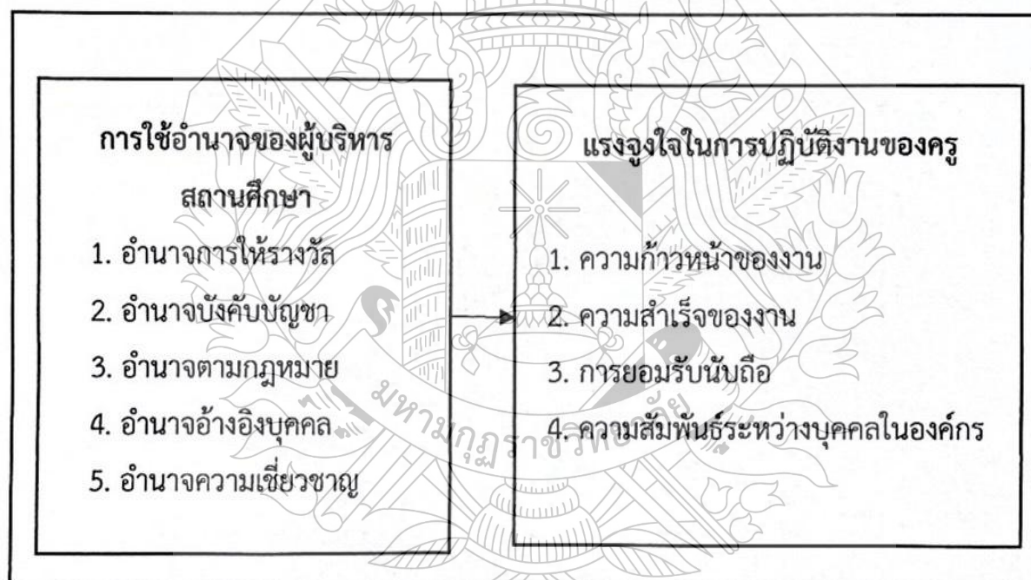
1.7.1 เอกสารที่เกี่ยวข้อง

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ และงานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.9 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ในการวิจัย ดังนี้

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพในการบริหารงาน กำกับ ควบคุมดูแล สั่งการ บัญชาการ ชักจูง โน้มน้ำวหรือบังคับข่มขู่ให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้การบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ รวมถึงมีความสามารถในการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมแนวคิด ทศนคติความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกลวิธีที่หลากหลายเพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีของสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย อำนาจการให้รางวัล (Reward power) อำนาจบังคับบัญชา (Coercive power) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) อำนาจอ้างอิงบุคคล (Referent Power)

อำนาจการให้รางวัล (Reward power) หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามโดยการมอบสิ่งตอบแทน รางวัลโดยใช้กลวิธีต่างๆ ทั้งการเพิ่มเงินเดือน เสนอสิ่งมีค่า สนับสนุนการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง การยกย่องให้เกียรติ การมอบหมายงานที่ชื่นชอบหรือมีความถนัด ให้แก่ครูในสถานศึกษาเพื่อเป็นรางวัลสำหรับ การปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายโดยเป็นการวางเงื่อนไขเสนอผลประโยชน์ตามที่ครูต้องการเป็นการเสริมแรงด้านบวกในการปฏิบัติงาน ใช้เป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายอย่างกระตือรือร้น

อำนาจบังคับบัญชา (Coercive power) หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตามโดยใช้วิธีการลงโทษ ข่มขู่ บีบบังคับ เสริ่งแรงด้านลบกับครูที่ไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือขั้นขึ้นไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบหลักเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในสถานศึกษาอาจเป็นการใช้วาจาข่มขู่บีบบังคับลดหรือไม่ให้รางวัลผลตอบแทน ย้ายตำแหน่งหรือลดตำแหน่งงาน เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ครูเกิดความรู้สึกกลัวหรือส่งผลต่อความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อร่างกายและจิตใจ ซึ่งอำนาจนี้เกิดจากผลของการไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไม่สำเร็จจึงเกิดการสร้างข้อตกลงในการลงโทษผู้กระทำผิดตามกฎเกณฑ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขึ้น

อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ที่ทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามเกิดจากการดำรงตำแหน่งงานตามสายบังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีสิทธิอันชอบทำได้รับ

การยอมรับโดยตำแหน่งในองค์กร สามารถสั่งการและมอบหมายภาระหน้าที่แก่ครู มีอิทธิพลในการตัดสินใจ ควบคุมทรัพยากรและการบริหารงาน สั่งการให้ครูปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่สามารถขัดขืนได้ เป็นผู้สร้างกฎเกณฑ์ใช้ระเบียบกฎหมายวางกรอบการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มักเป็นอำนาจที่ได้รับแรงกดดันจากความคาดหวังของบุคคลในสถานศึกษา

อำนาจอ้างอิงบุคคล (Referent Power) หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ที่ทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามเกิดจากคุณสมบัติ และลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัวที่โดดเด่นของผู้บริหารสถานศึกษา มีเสน่ห์ทางกายและวาจาดึงดูดใจบุคคลอื่น ทำให้ครูเกิดความเคารพ ยกย่อง ยอมรับนับถือชื่นชม และเชื่อมั่นต่อผู้บริหารสถานศึกษา มีความสุขุมรอบคอบ เฉลียวฉลาด มั่นใจในตนเอง มีความสามารถในการโน้มน้าวใจของบุคคลอื่นให้เกิดความศรัทธา ยอมทำตามด้วยความเต็มใจเป็นแบบอย่างทีบุคคลอื่นนำไปปฏิบัติตาม

อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ที่ทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามเกิดจากความรู้ ความสามารถที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะการคิดตัดสินใจความรู้เฉพาะทาง มีประสบการณ์ทำงานบริหารจัดการสถานศึกษาความสามารถในการสั่งการแก้ไขปัญหา ให้คำปรึกษาแก่บุคคลอื่นเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความศรัทธา เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งมีความยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พฤติกรรมที่ได้รับการกระตุ้นความต้องการความรู้สึกรักใคร่ ในตัวบุคคลเป็นสิ่งที่เร้าที่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นๆ เพื่อชักจูงให้ปฏิบัติพฤติกรรมแสดงทัศนคติ ความคิดและความต้องการ ผลักดันให้บุคคลนั้นเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งประกอบไปด้วยความก้าวหน้าของงาน (Advancement) ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยอมรับนับถือ (Recognition) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Relationships)

ความก้าวหน้าของงาน (Advancement) หมายถึง ความพึงพอใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ต่อความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในการปฏิบัติงานของครู การได้รับโอกาสในการศึกษาหาความรู้พัฒนาทักษะความสามารถ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งตามความเหมาะสมและเป็นธรรม มีการสนับสนุนครูในการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทักษะทางวิชาชีพที่หลากหลายเพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สามารถสร้างผลงานและประสบความสำเร็จมีสถานภาพในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความพึงพอใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ประสบความสำเร็จ เกิดความพึงใจในผลความสำเร็จของงาน มีอุดมการณ์และความภาคภูมิใจที่ได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถใช้ประสบการณ์การทำงานมาแก้ไขปัญหาให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองจากความสำเร็จของงานทำให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ

การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง ความพึงพอใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ต่อการที่ได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถและความรู้จากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติยกย่อง ชื่นชมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และแสดงทักษะกระบวนการทำงานของตนในองค์กรอย่างเต็มที่ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถเป็นผู้ให้การช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจส่งเสริมและกระตุ้นการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Relationships) หมายถึง ความพึงพอใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ต่อความสัมพันธ์ระหว่างครูกับบุคลากรในสถานศึกษา การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีในองค์กร มีการทำงานเป็นทีม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจและเป็นกันเองกับครู สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะ เคารพความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคคล ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานเป็นมิตรร่วมกันปฏิบัติงานทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร หนังสือ บทความ งานวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดและพัฒนาการดำเนินการในการทำวิจัย ซึ่งประกอบด้วยหัวข้อสำคัญดังต่อไปนี้

- 2.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีการใช้อำนาจ
 - 2.1.2 ความหมายของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.3 ความสำคัญของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.4 องค์ประกอบของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ
 - 2.2.2 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 2.2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 2.2.4 องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
- 2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีการใช้อำนาจ

การศึกษาเกี่ยวกับอำนาจ (Power) นั้นมีประโยชน์ในการทำความเข้าใจถึงวิธีที่บุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกันในองค์การ “อำนาจ” เกี่ยวข้องกับความสามารถของฝ่ายหนึ่งที่เราเรียกว่าเป็น “ผู้นำ” ที่มีอิทธิพลต่อฝ่ายอื่น ๆ ที่เป็นบุคคลเป้าหมาย “ผู้ตาม” จากการศึกษาทบทวนตำรา มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจและความหมายที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

เจษฎา นกน้อย (2560, หน้า 267) ได้กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลและเหตุการณ์

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2560, หน้า 210) ได้กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้อื่น

สมชาติ กิจยรรยง (2560, หน้า 44) ได้กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะใช้ใครทำอะไรก็ได้ ผู้มีอำนาจ เช่นนี้ คือ ผู้นำซึ่งเป็นลักษณะของผู้นำ

สุวรรณณี แสงมหาชัย (2560, หน้า 201) ได้กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่ A มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ B โดย B จะทำการในลักษณะที่ A ต้องการ

พระครูสุตวรธรรมกิจ (2561, หน้า 134) ได้กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่บุคคลคนหนึ่งมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคนอีกคนหนึ่งให้มีพฤติกรรมหรือไม่ให้มีพฤติกรรมเป็นสิ่งที่บุคคลพยายามแสวงหา หากมีอำนาจมากเท่าใด ก็ยังมีสิทธิและอภิสิทธิ์เหนือผู้อื่นเท่านั้น

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2562, หน้า 258) ได้กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง สิทธิอันชอบธรรมที่ได้รับมอบหมายมาให้ สั่งบุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการได้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2564, หน้า 216) ได้กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง อิทธิพลของผู้นำที่เหนือกว่าเพียงผู้เดียวหรือเหนือกว่าผู้ตามหลายคน การมีอิทธิพลต่อสิ่งของหรือเหตุการณ์ต่างๆ รวมทั้งทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลเมื่อกล่าวถึงอำนาจอาจจะต้องมีการระบุถึงบุคคลที่เป็นเป้าหมายหรือผู้ตามจุดประสงค์ และเวลา เนื่องจากสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่ออำนาจ เช่น ผู้นำจะมีอำนาจเหนือกว่าบางคนมากกว่าคนอื่นๆ หรืออาจมีอิทธิพลในบางกรณีต่อบุคคลหนึ่งมากกว่าคนอื่นๆ นอกจากนี้อำนาจเป็นตัวแปรที่ไม่หยุดนิ่ง สามารถที่จะเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขที่เปลี่ยนไปตามเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงได้ วิธีการใช้อำนาจและผลลัพธ์ของความพยายามที่จะมีอิทธิพลยังเป็นปัจจัยที่สามารถเพิ่มหรือลดผลลัพธ์ของอำนาจ

วิถิพจนานุกรม (2566, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง อิทธิพลที่จะบังคับให้ผู้อื่นต้องยอมทำตามไม่ว่าจะด้วยความสมัครใจหรือไม่ หรือความสามารถบันดาลให้เป็นไปตามความประสงค์

และจากการทบทวนงานวิจัย นักวิจัยได้ให้ความหมายคำว่าอำนาจ ซึ่งมีความหมายที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

ปิยวรรณ งามสง่า (2564, หน้า 44) ได้กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง สิ่งเร้นลับหรือน่ากลัว เป็นสิ่งที่มองไม่เห็นแต่มีพลังที่จะสามารถโน้มน้าวให้คนอื่นในองค์การปฏิบัติตามได้ และปรากฏอยู่ในระบบทางสังคม (social systems) ทุกระบบไม่มีสังคมใดที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยปราศจากการใช้อำนาจ

ซาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2665, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการออกแรงกดดันหรือชักจูงให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจ พฤติกรรม หรือทิศทางการดำเนินงานไปตามเป้าหมายที่ตนต้องการ ไม่ว่าจะเป็นการใช้อิทธิพลต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือต่อกลุ่มคนจำนวนมาก นอกจากนี้ อำนาจยังถือเป็นศักยภาพส่วนบุคคลที่ทำให้สามารถโน้มน้าวและชักนำผู้อื่นให้เปลี่ยนแปลงแนวคิดและพฤติกรรมไปในทิศทางที่ผู้มีอำนาจปรารถนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐชนนท์ คงอยู่ (2565, หน้า 19) ได้กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในการที่จะเข้าไปมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นจนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรม ความคิด เจตคติ และเป้าหมายตามที่ต้องการ

จากความหมายที่นักวิชาการได้กล่าวถึงอำนาจในข้างต้น สามารถสรุปความหมายของอำนาจได้ว่า หมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นพลังที่มีความสามารถต่อจิตใจและผลกระทบต่อบุคคลอื่นโน้มน้าวใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามเป้าหมายหรือความประสงค์ที่ตั้งไว้ส่งผลให้บุคคลอื่นแสดงพฤติกรรมหรือไม่แสดงพฤติกรรมตามความต้องการของผู้มีอำนาจได้ซึ่งอาจเกิดจากการบังคับ สิทธิอันชอบธรรมที่พึงมี หรือการได้รับการยอมรับนับถือในการพฤติกรรมหรือความสามารถส่วนตัว

เฟรนช์ และราเวน (French and Raven. 1959, pp. 156-165) ได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของอำนาจออกเป็น 5 แหล่ง ดังต่อไปนี้

1) อำนาจการให้รางวัล (Reward power) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการที่จะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนแก่ผู้อื่น โดยรางวัลหรือสิ่งตอบแทนเหล่านั้นต้องเป็นสิ่งที่มีความหมายในสายตาของ ผู้รับด้วยจึงจะสามารถใช้รางวัลเหล่านั้นแก่ผู้อื่นได้ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงานที่อำนวยความสะดวก การยกย่องชมเชย และการให้ข้อมูลป้อนกลับ เป็นต้น เพื่อทำ ความเข้าใจถึงแหล่งของอำนาจประเภทนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นก็ต้องย้อนกลับไปประเด็นที่สำคัญว่า ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาคิดว่าเขาได้ให้สิ่งที่เป็นประโยชน์ แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เห็นคุณค่าของสิ่งที่ให้ ก็แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีอำนาจการให้รางวัลอย่างแท้จริง ในทางกลับกัน ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะไม่คิดว่าสิ่งที่ให้ไปเป็นสิ่ง ที่ให้คุณ แต่ผู้ใต้บังคับบัญชากลับเข้าใจว่าการให้นั้นเป็นสิ่งที่เขาพึงประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาก็จะมีอำนาจการ ให้รางวัลโดยไม่รู้ตัว

2) อำนาจบีบบังคับ (Coercive power) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการที่จะลงโทษผู้อื่นได้ โดยแหล่งของอำนาจประเภทนี้อยู่บนพื้นฐานของความกลัว ผู้ที่มีอำนาจบีบบังคับจะมี ความสามารถที่จะทำให้ผู้อื่นได้รับความเจ็บปวด ความเสียหาย หรืออย่างน้อยที่สุดก็คือการทำให้ผู้อื่น เชื่อว่าจะลงเอยด้วยการลงโทษหรือประสบกับความเสียหาย รูปแบบของอำนาจประเภทนี้ทำให้คน ทั่วไปเห็นว่าเป็นอำนาจทางลบ ในบริบทขององค์การมีบ่อยครั้งที่ผู้บริหารใช้อำนาจการบีบบังคับโดย การไล่ออก ลดตำแหน่ง หรือตัดเงินเดือน โดยผู้บริหารสามารถใช้อำนาจ

บีบบังคับต่อผู้ปฏิบัติงานได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ความกลัวกับการไม่ทำตามกฎข้อบังคับ หรือนโยบายขององค์กร และความกลัวนี้เองที่ทำให้ทุกคนทำงานตรงตามเวลา

3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) หมายถึง ความสามารถที่บุคคลในการสั่งการ บัญชาการให้ผู้อื่นปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อบุคคลได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอย่างเป็นทางการ ผู้นั้นย่อมมีสิทธิอันชอบธรรมในการมอบหมายงานและกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่เดียวกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีหน้าที่ยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจตามโครงสร้างองค์กร การใช้อำนาจตามกฎหมายถือเป็นเรื่องปกติแต่อย่างไรก็ตามการใช้อำนาจนี้ก็ควรเป็นไปด้วยความ ระมัดระวังเพราะแม้ว่าจะเป็นอำนาจที่ถูกต้องชอบธรรม แต่ก็อาจสร้างปัญหาขึ้นมาได้ เช่น การทำให้บุคคลอื่นรู้สึกวาทนนั้นปราศจากซึ่งอำนาจและทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ การต่อต้านหรือความคับข้องใจ เป็นต้น หากผู้ดำรงตำแหน่งมีอำนาจตามกฎหมาย แต่เขาไม่มีความรู้ที่สอดคล้องกับตำแหน่ง หน้าที่ซึ่งจะทำให้เขาปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นไม่ได้ดี สิ่งนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่ยอมรับ นับเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่ถูกทาง ซึ่งจะทำให้เกิดผลเสียแก่องค์กร และการใช้อำนาจตามกฎหมายมากเกินไป เช่น ใช้การสั่งการจากผู้บังคับบัญชาระดับบนลงมาสู่ระดับล่าง อาจจะเป็นการไม่ ส่งเสริมแนวความคิดใหม่ๆ

4) อำนาจอ้างอิง (Referent power) หมายถึง หมายถึงความสามารถพิเศษของบุคคลที่สามารถดึงดูดและสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นได้ด้วยบุคลิกภาพและเอกลักษณ์เฉพาะตัว ทำให้ผู้ที่ได้พบเห็นเกิดความรู้สึกเคารพนับถือและไว้วางใจอย่างเต็มเปี่ยมและอยากเข้ามาเป็นพวกหรืออยากถือแบบอย่างเหมือนกับเขา หากมีบุคคลเป็นจำนวนมากๆ ที่อยากมาเป็นพวกหรือเอาแบบอย่างผู้ที่ เป็นต้นแบบก็จะเกิดอำนาจอ้างอิงนี้ อำนาจนี้อาจเรียกว่าอำนาจขารมี (charisma) ซึ่งจะใช้ประโยชน์ได้ดีเมื่อบุคคลนั้นไม่ได้เป็นผู้ควบคุมโดยตรง และการใช้อำนาจนี้จะ เป็นประโยชน์ในกรณีของการเลือกตั้งผู้นำ แต่หากใช้อำนาจนี้ในองค์กรก็อาจจะเกิดปัญหาขึ้นได้ ทั้งนี้เพราะการดึงดูดใจเป็นเรื่องของอารมณ์และความรู้สึก ซึ่งอารมณ์และความรู้สึกนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ นั่นคือเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นจึงอาจจะกระทบกับงานที่ต้องกระทำเป็นกิจวัตร นอกจากนั้นยังนำไปสู่ ความรู้สึกที่เป็นส่วนตัวมากเกินไปหรือการหาประโยชน์ให้กลุ่มพวกหรือการใช้กุศโลบายต่างๆ กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

5) อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert Power) หมายถึง ความสามารถพิเศษหรือความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลึกซึ้งของบุคคล ซึ่งทำให้เขากลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า และทำให้ผู้อื่นเกิด ความไว้วางใจเชื่อใจในตัวของผู้ผู้นำ เมื่อมีปัญหาหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะเกี่ยวกับความชำนาญของผู้ผู้นำ ดังนั้น แม้บุคคลในระดับการบังคับบัญชาต่างๆ ยังสามารถมีอำนาจขึ้นมาได้เนื่องจากความรู้ที่เขามี โดยเฉพาะในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

โรบบินส์ และคูลเตอร์ (Robbins and Coulter, 2559, หน้า 263) ได้จำแนกแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 แหล่ง ได้แก่

1) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) หมายถึง อำนาจหน้าที่หรืออำนาจที่ได้มา พร้อมกับหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน

2) อำนาจบังคับ (Coercive Power) หมายถึง ผู้นำที่สามารถลงโทษ หรือควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไปก็มักมีอำนาจแบบนี้ด้วยในระดับหนึ่งซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดยำเกรง

3) อำนาจในการให้รางวัล (Reward Power) หมายถึง ผู้นำที่สามารถให้ผลประโยชน์ต่างๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น เงิน ค่าชมเชย ให้เลื่อนตำแหน่ง มอบหมายงานที่พอใจ ให้มีมิตรภาพ เป็นต้น

4) อำนาจของผู้นำที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert Power) หมายถึง การมีทักษะหรือความรู้ พิเศษที่คนอื่นไม่มี เช่น เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์ หรือเทคโนโลยีพิเศษ ผู้นำลักษณะนี้จะมี อิทธิพลเป็นที่ยำเกรงและง้องอนของหน่วยงาน หรือองค์กร

5) ผู้นำที่ได้อำนาจจากความเลื่อมใสศรัทธาของผู้อื่น (Referent Power) หมายถึง ลักษณะ ผู้นำแบบคุณลักษณะหรือผู้นำที่มีบารมี

เจษฎา นกน้อย (2560, หน้า 268-269) ได้จำแนกประเภทแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 ประเภท คือ

1) อำนาจส่วนบุคคล (Personal Power) หรืออาจจะเรียกว่า อำนาจอ้างอิง (Referent Power) หรืออำนาจบารมี (Charismatic Power) เป็นความสามารถของผู้นำที่พัฒนาขึ้นจากจุดแข็ง ของผู้นำคนนั้นๆ ผู้นำที่มีอำนาจประเภทนี้จะมีเสน่ห์ดึงดูดใจบุคคลรอบข้าง บรรยากาศรอบตัวผู้นำ มักจะเต็มไปด้วยความมั่นใจและดึงดูดผู้ติดตามให้เชื่อมั่นในตัวเอง ผู้ติดตามจะเชื่อผู้นำเพราะอารมณ์ บอกให้ทำเช่นนั้น หรือมีวัตถุประสงค์เดียวกันกับผู้นำ

2) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) หรืออำนาจตามตำแหน่งงาน (Position Power) หรืออำนาจของเจ้าหน้าที่ (Official Power) เกิดจากการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจระดับสูง ผู้นำ ที่มีอำนาจนี้จะใช้อำนาจควบคุมทรัพยากร มอบรางวัล หรือลงโทษบุคคลอื่น คนยอมรับอำนาจนี้ เพราะเชื่อว่าจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์เพื่อรักษาสังคมเอาไว้ ในองค์กรมีแรงกดดันทางสังคมจาก ผู้เชี่ยวชาญและเพื่อนร่วมงานซึ่งยอมรับอำนาจนี้ และคาดหวังให้ผู้อื่นยอมรับอำนาจนี้ด้วย

3) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) รู้จักกันดีในฐานะอำนาจของผู้มีความรู้ อำนาจนี้ได้มาจากการเรียนรู้ ความรู้ของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ที่ซับซ้อน อำนาจนี้ขึ้นอยู่กับ การศึกษา การฝึกฝน และประสบการณ์ ตัวอย่างเช่น หากคู่สมรสของคุณเป็นโรคหัวใจ

และต้องเข้า รักษาตัวในห้องฉุกเฉิน คุณจึงสนใจเป็นพิเศษว่าแพทย์ที่จะทำการรักษา ต้องมีความสามารถเฉพาะทาง ด้วยเหตุนี้คุณจึงคาดหวังจะได้แพทย์ที่ชำนาญการกับสถานการณ์นี้ มากกว่าแพทย์ทั่วไปหรือแพทย์ ฝึกหัด

4) อำนาจจากของรางวัล (Reward Power) เป็นความสามารถในการควบคุม และจัดการ คุณค่าในตัวผู้อื่น อำนาจนี้เกิดจากการให้ เช่น การให้การสนับสนุน โยกย้าย หรือให้ทำงานที่ชอบ ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการให้รางวัล ไม่จำกัดว่าของรางวัลจะเป็นอะไร เป็นวิธีการง่ายๆ ที่จะทำให้ได้ผล ตอบกลับในแง่ดี

5) อำนาจบีบบังคับ (Coercive Power) คือ ความสามารถในการลงโทษผู้อื่น หรืออย่างน้อย กระทบต่อผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีอำนาจบีบบังคับสามารถลงโทษพนักงานได้ การทำโทษอาจใช้วิธีเปลี่ยน ตารางปฏิบัติงาน หรือหากหนักกว่านี้อาจบังคับทางร่างกาย อำนาจจากการบีบบังคับทำให้ผู้อื่นรู้สึก กลัว อำนาจนี้สามารถบังคับให้ผู้อื่นทำตามได้เพียงระยะเวลาสั้นๆ อย่างไรก็ตามยังมีผลกระทบเชิงลบ อื่นๆ อีกซึ่งผู้ใช้ควรระมัดระวังในการใช้

สุวรรณณี แสงมหาชัย (2560, หน้า 202-204) ได้จำแนกประเภทแหล่งที่มาของอำนาจไว้ ดังนี้ อำนาจอย่างเป็นทางการ (formal power)

อำนาจอย่างเป็นทางการมีพื้นฐานที่ตำแหน่งของเอกบุคคคลในองค์กร อำนาจนั้นอาจมาจาก ความสามารถในการลงโทษหรือให้รางวัล หรือจากอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ

1) อำนาจในการลงโทษ (coercive power) ฐานของอำนาจในการลงโทษขึ้นอยู่กับความ กลัวในผลลัพธ์เชิงลบที่มาจาก การไม่ยอมตาม ซึ่งขึ้นอยู่กับการประยุกต์ใช้ หรือพูดว่า จะใช้การลงโทษ เช่น การลงโทษให้เจ็บปวด ทำให้เกิดความคับข้องใจโดยการห้ามการเคลื่อนไหว หรือการควบคุมโดย ความต้องการทางกายภาพหรือความต้องการด้านความปลอดภัย ในระดับ องค์กร A จะมีอำนาจในการลงโทษเหนือ B ถ้า A สามารถไล่ออก ยกเลิกชั่วคราว หรือลดตำแหน่ง ของ B โดยสมมติว่า B ให้คุณค่างานของเขา ถ้า A สามารถมอบหมายกิจกรรม ให้กับ B โดย B พบว่าไม่สะดวกสบาย หรือปฏิบัติต่อ B ในลักษณะที่ทำให้ B อับอาย A ก็จะมีอำนาจ ในการลงโทษเหนือ B อำนาจในการลงโทษอาจมาจากการ ไม่ยอมให้ข้อมูลสำคัญ คนในองค์กรที่มี ข้อมูล หรือความรู้ที่คนอื่นต้องการสามารถทำให้คนอื่น ๆ ต้องขึ้นอยู่กับตน

2) อำนาจในการให้รางวัล (reward power) สิ่งที่ตรงกันข้ามกับอำนาจ ในการลงโทษคือ อำนาจในการให้รางวัล ที่คนยอมตามเพราะให้ผลประโยชน์ในทางบวก คนที่สามารถแจกจ่ายรางวัลที่คนอื่นมองว่ามีคุณค่าก็จะมีอำนาจเหนือคนอื่น รางวัลนี้อาจเป็นได้ทั้ง รางวัลที่เป็นตัวเงิน เช่น การควบคุมอัตราการจ้าง การขึ้นค่าจ้างและโบนัส หรือรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การยอมรับ การเลื่อนชั้น การมอบหมายงานที่น่าสนใจ การมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร และการสับเปลี่ยนให้ไป ทำงานที่ชื่นชอบ

3) อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) ในกลุ่มที่เป็นทางการและองค์การ บางครั้ง วิธีการเข้าถึงฐานอำนาจในลักษณะปกติ คือผ่านทางอำนาจตามกฎหมาย ซึ่งแสดงถึงอำนาจหน้าที่ อย่างเป็นทางการที่จะควบคุมและใช้ทรัพยากรขององค์การ บนพื้นฐานตำแหน่งเชิงโครงสร้างภายใน องค์การ อำนาจตามกฎหมายจะกว้างกว่าอำนาจในการลงโทษและให้รางวัล โดยเฉพาะได้รวมถึงการ ยอมรับของสมาชิกในอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งหนึ่งๆ เรานำอำนาจเข้าไปเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับ แนวคิดของลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่มีเส้นเชื่อมโยงที่ยาวกว่าในแผนภูมิองค์การ ก็จะหมายความว่าผู้นั้นมีอำนาจมาก และเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจจะถูกอภิบาล คนก็มีแนวโน้มจะจัดวางคนๆ นั้นใน ตำแหน่งที่สูงกว่าเวลาเขียนแผนภูมิองค์การ เมื่ออาจารย์ใหญ่ ในโรงเรียน ผู้จัดการธนาคาร หรือผู้นำ ของทหารพุด บรรดาครู พนักงานธนาคาร และทหารชั้นผู้น้อย จะฟังและมักจะยินยอมตาม

4) อำนาจส่วนบุคคล (personal power) คนที่มีความสามารถและมีผลผลิตสูง จะมีอำนาจ แต่พวกเขาไม่ได้เป็นผู้จัดการและไม่มีอำนาจที่เป็นทางการ สิ่งที่เขาเป็นเจ้าของคืออำนาจส่วนบุคคล ซึ่งมาจากลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล อำนาจส่วนบุคคลมี 2 ประการ คือ ความเชี่ยวชาญ และการนับถือชื่นชอบจากผู้อื่น

5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) เป็นอิทธิพลที่เป็นผลที่เกิดมาจากความเชี่ยวชาญ ทักษะเฉพาะหรือความรู้ ถ้างานมีลักษณะเฉพาะเจาะจง เราจะต้องพึ่งพาผู้เชี่ยวชาญมากขึ้นเพื่อบรรลุ เป้าหมาย เป็นที่ทราบกันว่าแพทย์มีความเชี่ยวชาญ ดังนั้น แพทย์จึงมีอำนาจ พวกเราส่วนใหญ่ ปฏิบัติตามคำแนะนำของแพทย์ ผู้ชำนาญการคอมพิวเตอร์ นักบัญชี ด้านภาษี นักเศรษฐศาสตร์ นักจิตวิทยาอุตสาหกรรม และผู้เชี่ยวชาญด้านอื่นๆ บุคคลเหล่านี้มีอำนาจอันเป็นผลมาจากความเชี่ยวชาญของเขา

6) อำนาจจากการอ้างอิง (referent power) อำนาจจากการอ้างอิงจะอยู่ในตัวบุคคลที่มี ทรัพยากรและลักษณะส่วนบุคคลที่พึงปรารถนา หากเราชอบ นับถือ และชื่นชอบใคร คนนั้นก็จะ มี อำนาจเหนือเราเพราะเราต้องการทำให้เขาพอใจ อำนาจจากการอ้างอิงพัฒนาขึ้นมาจากการชื่นชอบ

แมนนิง และเคอร์ติส Manning and Curtis (2019, p. 153) ได้จำแนกประเภท แหล่งที่มาของอำนาจไว้ ดังนี้

1) อำนาจที่มาจากตำแหน่ง (Power of the Position) ซึ่งอยู่บนพื้นฐานที่ผู้นำสามารถมอบ ให้ผู้อื่นได้

(1) อำนาจการให้รางวัล (Reward power) คืออำนาจของทรัพยากร และรางวัล เป็นความสามารถในการเสนอสิ่งที่มีค่าเพื่อเป็นสื่อกลางในการโน้มน้าวผู้อื่น “ถ้าคุณทำตามที่ ฉันสั่ง คุณจะได้รับรางวัล” การควบคุมการใช้จ่าย การส่งเสริมโปรโมชัน การให้งาน

ที่พึงประสงค์การให้พัสดุดการให้พื้นที่การให้อุปกรณ์การให้ที่จอดรถเหล่านี้คือตัวอย่างของอำนาจการให้รางวัล

(2) อำนาจการบีบบังคับ (Coercive power) คือความสามารถในการลงโทษเพื่อ เป็นสื่อกลางในการเข้าไปมีอิทธิพลต่อผู้อื่น “ถ้าคุณไม่ทำตามที่ผมสั่ง คุณจะถูกลงโทษ” อำนาจการบีบบังคับเป็นการนำโดยการข่มขู่ ซึ่งทำงานบนหลักการของความกลัวเป็นหลัก

(3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นความสามารถในการเข้าไปมี อิทธิพลต่อผู้อื่นโดยอาศัยอำนาจที่เป็นทางการหรือโดยสิทธิ์ของสำนักงาน “เพราะฉันคือผู้นำ คุณควรทำตามที่ผมสั่ง” ตัวอย่างเช่น เจ้านายที่มอบหมายงาน โค้ชที่ตัดสินใจในการเล่น กับต้นผู้ออกคำสั่ง ผู้พิพากษาที่ตัดสินความผิดและบทลงโทษ และครูที่มอบหมายการบ้าน

(4) อำนาจสารสนเทศ (Information power) มาจากการเข้าถึงข้อมูลและข่าวสารที่สำคัญต่อผู้อื่น “ฉันมีข้อมูลที่สำคัญ ดังนั้นคุณควรทำตามที่ผมสั่ง” ผู้รักษามาตรฐาน กฎระเบียบ และข้อเท็จจริงที่เป็นความลับ คือผู้ที่มีอำนาจสารสนเทศ

2) อำนาจส่วนบุคคล (Power of the Person) ซึ่งอยู่บนพื้นฐานว่าผู้อื่นมองผู้นำอย่างไร

(1) อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นความสามารถในการเข้าไปมีอิทธิพลต่อ ผู้อื่นเนื่องจากความเชี่ยวชาญ ความรู้เฉพาะทาง การตัดสินใจที่ดี หรือทักษะที่ทำให้มีอำนาจนี้ เพราะพวกเขาได้รับการยอมรับว่าเป็น มืออาชีพ นี่คือนำตัวอย่างของอำนาจเชี่ยวชาญ

(2) อำนาจอ้างอิง (Referent power) คืออำนาจแห่งความสัมพันธ์ซึ่งสามารถมี อิทธิพลต่อผู้อื่น เพราะพวกเขาปรารถนาที่จะระบุตัวตนกับผู้นำ ความไม่เห็นแก่ตัว การเป็นผู้ ที่มีนิสัยดี การให้ความเคารพผู้ตาม และการได้รับการยกย่องให้เป็นแบบอย่างที่ดีนำมาซึ่ง อำนาจอ้างอิงของผู้นำ

(3) อำนาจแห่งเหตุผล (Rational power) เป็นความสามารถในการเข้าไปมีอิทธิพล ต่อผู้อื่น เนื่องจากความสามารถในการใช้เหตุผลและการแก้ปัญหาที่พัฒนามาอย่างดี เชาว์ปัญญา ตรรกะ และความเชี่ยวชาญในการใช้วาจาศิลป์ ซึ่งทำให้อำนาจแห่งเหตุผลเพิ่ม มากขึ้น

(4) อำนาจจากความสามารถพิเศษ (Charisma power) เป็นความสามารถในการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นด้วยพลังแห่งลักษณะส่วนบุคคล รวมถึงการมองในแง่ดี ความรู้สึกของการท้าทาย ความมุ่งมั่น ซึ่งเปลี่ยนแปลงผู้คนให้บรรลุประสิทธิภาพที่เหนือกว่า

จากแนวคิด และทฤษฎี ที่นักวิชาการได้กล่าวถึงการใช้อำนาจ ในข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการใช้อำนาจสามารถจำแนกออกได้ 2 ประเภท คือ 1) อำนาจตามตำแหน่ง เป็นอำนาจที่เกิดขึ้น

มาจากการดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในองค์กร ซึ่งเป็นอำนาจที่ไม่ยั่งยืน เพราะเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้นออกไปก็จะส่งผลให้อำนาจนั้นสิ้นสุดลงไปด้วย โดยอำนาจตามตำแหน่งประกอบไปด้วย อำนาจการให้รางวัล อำนาจบีบบังคับ รวมถึงอำนาจตามกฎหมายและ 2) อำนาจส่วนบุคคล เป็นอำนาจที่เกิดจากศักยภาพหรือพฤติกรรมอันเป็นที่น่ายกย่องศรัทธาน่านับถือ ซึ่งเป็นอำนาจที่ยั่งยืน เพราะอำนาจประเภทนี้จะติดตามตัวบุคคลนั้นไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ประกอบไปด้วยอำนาจอ้างอิงและอำนาจ เชี่ยวชาญ ซึ่งการใช้อำนาจทั้งสองกลุ่มมีความเกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพัฒนาความสามารถของอำนาจเพื่อใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ความหมายของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

การใช้อำนาจในการบริหารสถานศึกษา ไม่ได้หมายถึงการบีบบังคับหรือการใช้อิทธิพลในทางลบเพียงอย่างเดียว แต่เป็นศักยภาพ และสิทธิ ในการมีอิทธิพลต่อการกระทำ ความคิด ทศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีนักวิชาการให้ความหมายของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ปิยวรรณ งามสง่า (2564, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ความสามารถหรือศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้บุคคลหนึ่งทำพฤติกรรมในด้านความคิดเห็น ทศนคติ ค่านิยม ชักจูง เชิญชวน โน้มน้าว บังคับผู้อื่นเพื่อให้ไปในทิศทางใดทางหนึ่งตามที่บุคคลนั้นต้องการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันโดยปราศจากการต่อต้าน

วาสนา ดิษฐ์ประดับ (2564, หน้า 18) ได้กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ โรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารจัดการโรงเรียนโดยใช้อิทธิพลกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทศนคติ ค่านิยมไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งที่ต้องการและบรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยพยายามใช้หรือบริหารอำนาจแต่ละประเภทที่ตนเองมีอยู่ อย่างถูกต้องเหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ชาคริสต์ เลิศเตชะจิวานนท์ (2565, หน้า 19) ได้กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมและการกระทำที่สะท้อนความสามารถของผู้บริหาร ในการนำอำนาจหน้าที่มาประยุกต์ใช้เพื่อจัดการองค์กร โดยการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรภายใต้การกำกับดูแลเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นการใช้อำนาจโดยตรงหรือโดยอ้อม นอกจากนี้ ยังรวมถึงกรณีที่ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการเฉยเมย หรือแสดงท่าทีในทางตรงกันข้าม แต่ผู้ใต้บังคับบัญชายังคงยอมรับและปฏิบัติตามอำนาจนั้นอย่างไม่มีเงื่อนไข

ณัฐชนนท์ คงอยู่ (2565, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการควบคุม สั่งการ กำกับ ดูแล และบังคับ บัญชา

บุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานต่างๆ ได้ตรงตามวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จด้วยดี ซึ่งอำนาจที่ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้นั้นจะต้องเป็นไปด้วย ความถูกต้อง เหมาะสม เป็นธรรม และต้องใช้ด้วยความระมัดระวัง เพราะมิใช่เรื่องง่ายที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะสามารถแสดงออกซึ่งการใช้อำนาจที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรไม่เกิดความรู้สึกอึดอัด และคับข้องใจ

จากความหมายที่นักวิชาการได้กล่าวถึงการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในข้างต้น สามารถสรุปความหมายของการใช้อำนาจบริหารสถานศึกษาได้ว่า หมายถึง การกระทำ หรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพในการบริหารงาน กำกับ ควบคุมดูแล สั่งการ บัญชาการ ชักจูง โน้มน้าวหรือบังคับข่มขู่ให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้การบริหารงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ รวมถึงมีความสามารถในการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมแนวคิด ทักษะความคิดเห็นในกรปฏิบัติงานของบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกลวิธี ที่หลากหลายเพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ของสถานศึกษา

2.1.3 ความสำคัญของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ปิยวรรณ งามสง่า (2564, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการใช้อำนาจนั้น ขึ้นอยู่กับ ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีวิธีจัดการ หรือมีแนวทางในการใช้อำนาจให้มีความเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ในการจัดการ รวมทั้งควรคำนึงถึงสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อสามารถที่จะนำความสามารถของทุกคนออกมาใช้เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

วาสนา ดิษฐ์ประดับ (2564, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการใช้อำนาจ คือ สิ่งที่สำคัญสำหรับการริเริ่มรวมกันเป็นกลุ่ม การใช้อำนาจสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทักษะคิด จุดมุ่งหมาย ความต้องการ และค่านิยมของผู้อื่นได้ ถ้าปราศจากการใช้อำนาจแล้ว องค์กรจะขาดระเบียบ การใช้อำนาจสามารถ ทำให้ความมุ่งมั่นปรารถนาเป็นผล ผู้ที่ทำหน้าที่ บริหารงานในองค์กรจำเป็นต้องมีการใช้อำนาจ เพราะอำนาจเปรียบเสมือนเครื่องมือของผู้บริหาร สถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาอาจใช้อำนาจในหน้าที่ของตนเอง ให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้หลายวิธีซึ่งการใช้อำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะบังคับบัญชาและสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในขณะนั้น

ชาคริสต์ เลิศเตชะจิวานนท์ (2565, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาถือได้ว่ามีความสำคัญในการบริหารงานในองค์กรทั้งระบบ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยส่งผลกระทบต่อโดยตรงทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อสถานศึกษารวมถึงคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงต้องตระหนักและเข้าใจหลักการใช้อำนาจอย่างถ่องแท้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องตระหนักและเข้าใจหลักการใช้อำนาจอย่างถูกต้อง ควรใช้อำนาจอย่างรอบคอบ และระมัดระวัง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจโดยไม่รอบคอบหรือละเลยการใช้อำนาจในสถานการณ์

ที่จำเป็น เพราะอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กรและส่งผลเสียต่อการพัฒนาสถานศึกษา ในระยะยาวรวมทั้งส่งผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในแต่ละฝ่ายการใช้อำนาจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปรารถนาจะทำให้องค์กร เกิดประสิทธิผลที่ดี จำเป็นต้องมีเข้าใจและใช้อำนาจอย่างเหมาะสม อำนาจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กร สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน ความตั้งใจของบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ

อภิเชก ศรีฉำพันธ์และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2567, หน้า 120) ได้กล่าวว่า การใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญเพราะเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี อิทธิพล ในการชักจูง เชิญชวน โน้มน้าวหรือบังคับให้บุคคลกระทำบางสิ่งให้เป็นไปตามความเป้าหมาย ที่ตนเองกำหนด โดยที่บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน โดยปราศจากการต่อต้าน หรืออคติ

จากความหมายที่นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาในข้างต้น สามารถสรุปความหมายความสำคัญของการใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา ได้ว่า การใช้อำนาจในการบริหารงานในสถานศึกษา เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการจัดการระบบ การบริหารให้มีความเป็นระบบ ระเบียบ ซึ่งถือเป็นอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้ความสามารถชักจูง โน้มน้าว หรือบังคับให้บุคลากรปฏิบัติตามปฏิบัติงานอำนาจถือได้ ว่าเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรอบรู้และความเชี่ยวชาญในการใช้ผู้บริหาร สถานศึกษา จำเป็นต้องเข้าใจถึงความเหมาะสม สถานการณ์และความต้องการของบุคคล ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อำนาจอย่างเต็มความสามารถ จะนำไปสู่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ความคิดจุดมุ่งหมายของบุคลากรในสถานศึกษาส่งผลให้บริหารงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

2.1.4 องค์ประกอบของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

การสังเคราะห์กรอบแนวคิด ตัวแปรต้นองค์ประกอบการใช้อำนาจ ดังนี้

เฟรนช์ และราเวน (French and Raven, 1959, pp. 150-167) กล่าวว่า การใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ อำนาจ ตามกฎหมาย อำนาจจากการอ้างอิง อำนาจจากความเชี่ยวชาญ มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) อำนาจจากการให้รางวัล
- 2) อำนาจจากการบังคับ
- 3) อำนาจตามกฎหมาย
- 4) อำนาจจากการอ้างอิง
- 5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ

ร็อบบิ้นส์ และโคลเตอร์ (Robbins and Coulter, 2559, หน้า 263) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย อำนาจตามกฎหมาย อำนาจบังคับ อำนาจในการให้รางวัล อำนาจของผู้หน้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ อำนาจจากความเลื่อมใสศรัทธาของผู้อื่น มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) อำนาจตามกฎหมาย
- 2) อำนาจบังคับ
- 3) อำนาจในการให้รางวัล
- 4) อำนาจของผู้หน้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ
- 5) อำนาจจากความเลื่อมใสศรัทธาของผู้อื่น

สุวรรณีย์ แสงมหาชัย (2560, หน้า 202-204) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงความสามารถของบุคคลหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น สามารถทำให้บุคคลนั้นๆกระทำการตามที่ต้องการได้ ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) อำนาจในการบังคับ
- 2) อำนาจในการให้รางวัล
- 3) อำนาจตามกฎหมาย
- 4) อำนาจความเชี่ยวชาญ
- 5) อำนาจจากการอ้างอิง

เจษฎา นกน้อย (2560, หน้า 268-269) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นตามเหตุการณ์ที่แตกต่าง ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) อำนาจส่วนบุคคล
- 2) อำนาจตามกฎหมาย
- 3) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ
- 4) อำนาจจากของรางวัล
- 5) อำนาจบีบบังคับ

นิทัศน์ ศิริดิรัตน์ (2560, หน้า 210-211) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย อำนาจในการบังคับขู่เข็ญ อำนาจในการให้ผลตอบแทน อำนาจที่ได้มาจากกฎหมาย อำนาจที่มาจากความเชี่ยวชาญเฉพาะ อำนาจที่ได้มาจากส่วนบุคคล มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) อำนาจในการบังคับขู่เข็ญ
- 2) อำนาจในการให้ผลตอบแทน

- 3) อำนาจที่ได้มาจากกฎหมาย
- 4) อำนาจที่จากความเชี่ยวชาญเฉพาะ
- 5) อำนาจที่ได้มาจากส่วนบุคคล

แมนนิง และเคอร์ติส (Manning and Curtis, 2019, p. 153) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งประเภทของการใช้อำนาจ 2 ประเภท คือ อำนาจที่มาจากตำแหน่ง และอำนาจส่วนบุคคล มีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) อำนาจการให้รางวัล
- 2) อำนาจการบีบบังคับ
- 3) อำนาจตามกฎหมาย
- 4) อำนาจสารสนเทศ
- 5) อำนาจเชี่ยวชาญ
- 6) อำนาจอ้างอิง
- 7) อำนาจแห่งเหตุผล
- 8) อำนาจจากความสามารถพิเศษ

ปิยวรรณ งามสง่า (2564, หน้า 16) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง การใช้ความสามารถหรือศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้บุคคลหนึ่งทำพฤติกรรมในด้านความคิดเห็น ทักษะคติ ค่านิยม ชักจูง เชิญชวน โน้มน้าว บังคับผู้อื่นเพื่อให้ไปในทิศทางใดทางหนึ่งตามที่บุคคลนั้นต้องการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันโดยปราศจากการต่อต้าน มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) อำนาจการให้รางวัล
- 2) อำนาจการบังคับ
- 3) อำนาจตามกฎหมาย
- 4) อำนาจอ้างอิง
- 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ

วาสนา ดิษฐ์ประดับ (2564, หน้า 22) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง ความสามารถของผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารจัดการโรงเรียนโดยใช้อิทธิพลกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะคติ ค่านิยมไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งที่ต้องการและบรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยพยายามใช้หรือบริหารอำนาจแต่ละประเภทที่ตนเองมีอยู่ อย่างถูกต้องเหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) อำนาจการให้รางวัล
- 2) อำนาจการบังคับ
- 3) อำนาจตามกฎหมาย
- 4) อำนาจอ้างอิง
- 5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ

ชาคริสต์ เลิศเตชะจिरานนท์ (2565, หน้า 11) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตามโดยไม่ขัดขืน มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) อำนาจบังคับบัญชา
- 2) อำนาจการให้รางวัล
- 3) อำนาจตามกฎหมาย
- 4) อำนาจอ้างอิง
- 5) อำนาจข้อมูลข่าวสาร
- 6) อำนาจความเชี่ยวชาญ

เอกวิทย์ วิเศษสาและคณะ (2565, หน้า 157) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย อำนาจในการให้รางวัล อำนาจในการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจข้อมูลข่าวสาร มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) อำนาจในการให้รางวัล
- 2) อำนาจในการบังคับ
- 3) อำนาจตามกฎหมาย
- 4) อำนาจอ้างอิง
- 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ
- 6) อำนาจข้อมูลข่าวสาร

ทยากร จันทะบุตร และละดา ดอนหงษา (2566, หน้า 272) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย อำนาจการบังคับ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจอ้างอิง อำนาจข่าวสาร อำนาจการเชื่อมโยง มีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) อำนาจการบังคับ
- 2) อำนาจความเชี่ยวชาญ
- 3) อำนาจตามกฎหมาย
- 4) อำนาจการให้รางวัล

- 5) อำนาจอ้างอิง
- 6) อำนาจข่าวสาร
- 7) อำนาจการเชื่อมโยง

รุ่งนภา คำไพ และนิพัทธ์พนธ์ สนิทเหลือ (2566, หน้า 54) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง มีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) อำนาจการให้รางวัล
- 2) อำนาจบังคับ
- 3) อำนาจตามกฎหมาย
- 4) อำนาจอ้างอิง
- 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ
- 6) อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล
- 7) อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

เบ็ญจรัตน์ นันททรัพย์และคณะ (2566, หน้า 146) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง มีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) อำนาจการให้รางวัล
- 2) อำนาจบังคับ
- 3) อำนาจตามกฎหมาย
- 4) อำนาจอ้างอิง
- 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ
- 6) อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล
- 7) อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

ปิยภัทร เสลาวรรณและปทุมพร เปี้ยถนอม (2567, หน้า 4) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) อำนาจการให้รางวัล
- 2) อำนาจการบังคับ
- 3) อำนาจตามกฎหมาย

4) อำนาจการอ้างอิง

5) อำนาจความเชี่ยวชาญ

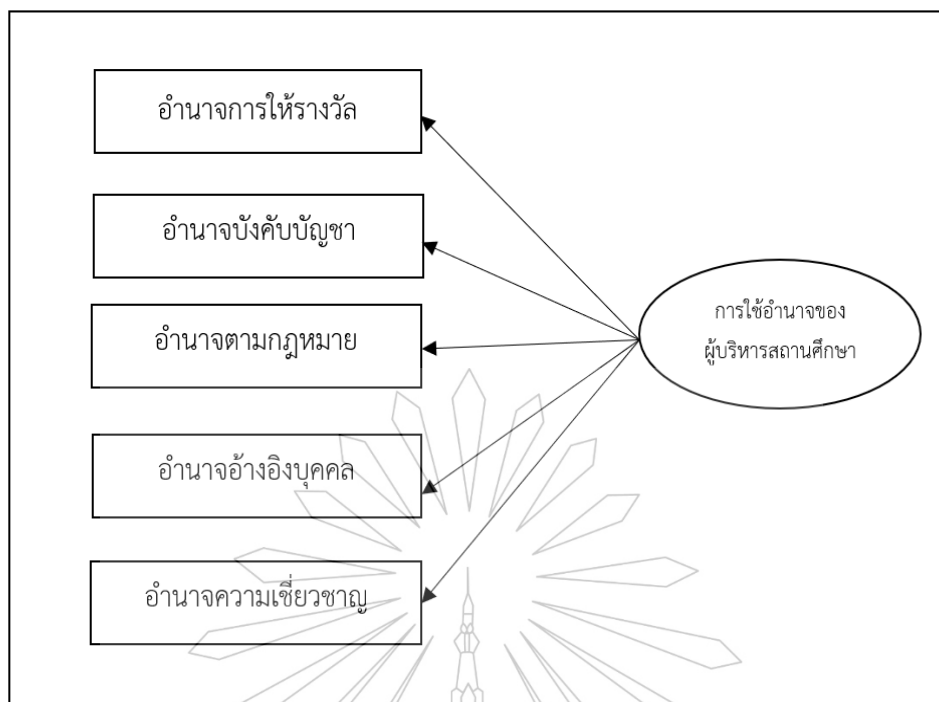
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 แหล่ง ได้แก่ 1) เฟรนช์ และราเวน French and Raven (1959) 2) ร็อบบินส์ และโคลเตอร์ Robbins and Coulter (2559) 3) สุวรรณีย์ แสงมหาชัย (2560) 4) เฉษฐา นกน้อย (2560) 5) นิทัศน์ ศิริดิรัตน์ (2560) 6) แมนนิง และเคอร์ติส Manning and Curtis (2019) 7) ปิยวรรณงามสง่า (2564) 8) วาสนา ดิษฐ์ประดับ (2564) 9) ชาคริสต์ เลิศเตชะจिरานนท์ (2565) 10) เอกวิทย์ วิเศษสา และคณะ (2565) 11) ทยากร จันทร์บุตร และละดา ดอนหงษา (2566) 12) รุ่งนภา คำไพ และนิพัทธ์พนธ์ สนิทเหลือ (2566) 13) เป็ญจรัตน์ นันททรัพย์และคณะ (2566) 14) ปิยภัทร เสลาวรรณและปทุมพร เป็ญถนอม (2567) มาสังเคราะห์องค์ประกอบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปองค์ประกอบได้ ดังแสดงในตารางที่ 2.1 ดังนี้



ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์องค์ประกอบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่	องค์ประกอบ การใช้อำนาจ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	1.French and Raven (1959)	2. Robbins and Coulter (2559)	3. สุวรรณิ แสงมทชัย (2560)	4. เฉลภู นกน้อย (2560)	5. นิทัศน์ ศิริรัตน (2560)	6. Manning and Curtis (2019)	7. ปิยวรรณ งามสง่า (2564)	8. วาสนา ดิษฐประดิษฐ์ (2564)	9. ชาตรีศักดิ์ เด็ดเตชะจิรานนท์ (2565)	10. เอกวิทย์ วิเศษสา และคณะ(2565)	11. ทศกร จันทะบุตร และคณะ ดอน	12. รุ่งนภา คำไทและนิธิฐพันธ์ สนิท	13. เบ็ญจรัตน์ นันททรัพย์และคณะ	14. ปิยภัทร เสถาวรธรรม (2567)	ความถี่
1.	อำนาจการมอบ รางวัล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
2.	อำนาจบังคับ บัญชา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
3.	อำนาจตาม กฎหมาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
4.	อำนาจการ อ้างอิงบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
5.	อำนาจความ เชี่ยวชาญ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
6.	อำนาจข่าวสาร					✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓		6
7.	อำนาจการติดต่อ เชื่อมโยง										✓	✓	✓	✓		3
8.	อำนาจแห่ง เหตุผล					✓										1
9.	อำนาจจาก ความสามารถ พิเศษ					✓										1
	รวม	5	5	5	5	8	5	5	6	6	7	7	7	5	81	

จากตาราง จะเห็นได้ว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดนักวิชาการ จำนวน 14 คน ปรากฏองค์ประกอบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 9 องค์ประกอบ แต่ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบจากความสอดคล้องของความคิดเห็นนักวิชาการส่วนใหญ่คือมีความถี่สูง (ความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป) ดังภาพที่ 2.1 โมเดลแสดงองค์ประกอบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 โมเดลแสดงองค์ประกอบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพที่ 2.1 แสดงโมเดลการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) อำนาจการให้รางวัล (Reward power)
- 2) อำนาจบังคับบัญชา (Coercive power)
- 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)
- 4) อำนาจอ้างอิงบุคคล (Referent Power)
- 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power)

2.1.4.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งผู้วิจัยได้ทำ การสังเคราะห์องค์ประกอบของการใช้อำนาจ จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ทำให้ได้องค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) อำนาจการให้รางวัล 2) อำนาจบังคับบัญชา 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิงบุคคล และ 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อ สังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งองค์ประกอบของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

นิยามเชิงปฏิบัติการของอำนาจการให้รางวัล (Reward power)

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและวิจัยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย อำนาจการให้รางวัล ไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอความหมาย อำนาจการให้รางวัล ดังต่อไปนี้

เฟรนช์ และราเวน (French and Raven, 1959, pp. 150-167) ได้กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจในการให้สิ่งของตอบแทนเพื่อเป็นรางวัลแก่บุคคลที่ปฏิบัติตาม และเชื่อว่าการยอมปฏิบัติตามจะนำไปสู่การให้รางวัล ด้วยกลวิธีต่างๆ เช่น การยกย่องสรรเสริญ การขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง

เจษฎา นกน้อย (2560, หน้า 269) ได้กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล หมายถึง ความสามารถในการควบคุมดูแล และจัดการคุณค่าในตัวบุคคล อำนาจนี้เกิดจากการให้ เช่น การให้การสนับสนุน โยกย้าย หรือให้ทำงานที่ชอบ ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการให้รางวัล ไม่จำกัดว่าของรางวัลจะเป็นอะไร เพื่อเสริมแรงการทำงานในด้านบวก

สุวรรณณี แสงมหาชัย (2560, หน้า 202) ได้กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรยอมทำตามเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ผลประโยชน์ในทางบวก สามารถแจกจ่ายรางวัลที่คนอื่นมองว่ามีคุณค่าก็จะมีอำนาจเหนือคนอื่น รางวัลนี้อาจเป็นตัวเงินหรือสิ่งจูงใจอื่นๆ เช่น การควบคุมอัตราการจ้าง การขึ้นค่าจ้าง การเลื่อนขั้น การมอบหมายงานที่น่าสนใจ หรือการสับเปลี่ยนให้ไปทำงานที่ชื่นชอบ

แมนนิง และเคอร์ติส (Manning and Curtis, 2019, p. 153) ได้กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจของทรัพยากรและรางวัล เป็นความสามารถในการเสนอสิ่งที่มีค่าเพื่อเป็นสื่อกลางในการโน้มน้าวผู้อื่น

วาสนา ดิษฐ์ประดับ (2564, หน้า 58) ได้กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อหวังให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม ซึ่งผลที่ได้จากการใช้อำนาจในการให้รางวัลจะขึ้นอยู่กับความเป็นไปได้ของรางวัล ความน่าสนใจ ของรางวัลประเภทของรางวัล และจำนวนของรางวัลที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะให้ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งและการยกย่อง เป็นต้น

ชาคริสต์ เลิศเตชะจिरานนท์ (2665, หน้า 12) ได้กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล หมายถึง ความสามารถที่ทำให้บุคคลอื่นยอมปฏิบัติตามโดยไม่ขัดขืนเกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการพิจารณาการมอบรางวัลเพื่อตอบแทนตามเงื่อนไขที่วางไว้ เป็นเครื่องมือในการใช้ควบคุมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามที่ต้องการ

ดังนั้นจากความหมายของอำนาจการให้รางวัล (Reward power) หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ที่ทำให้บุคคลอื่น

ปฏิบัติตามโดยการมอบสิ่งตอบแทน รางวัลโดยใช้กลวิธีต่างๆ ทั้งการเพิ่มเงินเดือน เสนอสิ่งมีค่า สนับสนุนการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง การยกย่องให้เกียรติการมอบหมายงานที่ชื่นชอบหรือมีความกดดัน ให้แก่ครูในสถานศึกษาเพื่อเป็นรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับ มอบหมายโดยเป็นการวางเงื่อนไขเสนอผลประโยชน์ตามที่ครูต้องการเป็นการเสริมแรงด้านบวกใน การปฏิบัติงาน ใช้เป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายอย่าง กระตือรือร้น

นิยามเชิงปฏิบัติการของอำนาจบังคับบัญชา (Coercive power)

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและวิจัยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย อำนาจ บังคับบัญชา ไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอความหมาย อำนาจบังคับบัญชา ดังต่อไปนี้

เฟรนช์ และราเวน (French and Raven, 1959, pp. 150-167) ได้กล่าวว่า อำนาจ บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการลงโทษผู้อื่น โดยอำนาจประเภทนี้อยู่บนพื้นฐาน ของความกลัว ผู้ที่มีอำนาจบีบบังคับจะมีความสามารถที่จะทำให้ผู้อื่นได้รับความเจ็บปวด ความเสียหาย หรืออย่างน้อยที่สุดก็คือการทำให้อื่น เชื่อว่ามีความสามารถในการลงโทษ หรือทำให้เกิดความเสียหาย รูปแบบของอำนาจประเภทนี้ทำให้คนทั่วไปเห็นว่าเป็นอำนาจทางลบ บ่อยครั้งที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจการบีบบังคับโดย การไล่ออก ย้ายตำแหน่ง หรือลดเงินเดือน โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อำนาจบีบบังคับต่อผู้ปฏิบัติงานได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม

สุวรรณณี แสงมหาชัย (2560, หน้า 202) ได้กล่าวว่า อำนาจบังคับบัญชา หมายถึง อำนาจ ที่ขึ้นอยู่กับความกลัวในผลลัพธ์เชิงลบที่มาจาก การไม่ยอมตาม ซึ่งขึ้นอยู่กับประยุคดีใช้หรืออยู่ ว่าจะใช้ในการลงโทษ

เจษฎา นกน้อย (2560, หน้า 269) ได้กล่าวว่า อำนาจบังคับบัญชา หมายถึง การลงโทษ ผู้อื่นหรืออย่างน้อยก็กระทำต่อผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีอำนาจบีบบังคับสามารถลงโทษพนักงาน ได้ การทำโทษอาจใช้วิธีเปลี่ยนตารางปฏิบัติงาน หรือหากหนักกว่านี้อาจบังคับทางร่างกาย อำนาจ จากการบีบบังคับทำให้ผู้อื่นรู้สึกกลัว อำนาจนี้สามารถบังคับให้ผู้อื่นทำตามได้เพียงระยะเวลาสั้นๆ

แมนนิ่ง และเคอร์ติส (Manning and Curtis, 2019, p. 153) ได้กล่าวว่า อำนาจบังคับ บัญชาหมายถึง ความสามารถในการลงโทษเพื่อเป็นสื่อกลางเข้าไปมีอิทธิพลกับผู้อื่น “ถ้าคุณไม่ทำ ตามที่ฉันสั่ง คุณจะถูกลงโทษ” อำนาจการบังคับเป็นการนำโดยการข่มขู่ ซึ่งทำงานจากความกลัว ของบุคคลเป็นหลัก

วาสนา ดิษฐ์ประดับ (2564, หน้า 58) ได้กล่าวว่า อำนาจบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติ ตามเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ บทลงโทษของ อำนาจจากการบังคับจะมีผลต่อเมื่อผู้บริหาร

สถานศึกษามีอำนาจเพียงพอในการบังคับหรือลงโทษได้จริง เช่น การ กำหนดระเบียบในการทำงาน หากใครฝ่าฝืนจะถูกลงโทษ ได้แก่ การตัดเงินเดือน การไล่ออกจากงาน การลดตำแหน่ง เป็นต้น

ชาคริสต์ เลิศเตชะจिरานนท์ (2665, หน้า 11) ได้กล่าวว่า อำนาจบังคับบัญชา หมายถึง อำนาจที่ทำให้บุคคลอื่นยอมปฏิบัติตามโดยไม่ขัดขืนและปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ ตามกฎเกณฑ์หรือระเบียบวินัย เพื่อควบคุมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และใช้เพื่อการลงโทษหรือละเว้นที่จะให้รางวัลตอบแทนแก่ครู

ดังนั้นจากความหมายของอำนาจบังคับบัญชา (Coercive power) หมายถึง การใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ทำให้บุคคลปฏิบัติตามโดยใช้วิธีการลงโทษ ข่มขู่ ปิบบังคับ เสริ่งแรงต้านลบกกับครูที่ไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือข้นขืนไม่ ปฏิบัติตามกฎระเบียบหลักเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในสถานศึกษา อาจเป็นการใช้วาจาข่มขู่ปิบบังคับ ลดหรือไม่ให้รางวัลผลตอบแทน ย้ายตำแหน่งหรือลดตำแหน่งงาน ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ครูเกิด ความรู้สึกกลัวหรือส่งผล ต่อความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อร่างกายและจิตใจ ซึ่งอำนาจนี้ เกิดจากผลของการไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไม่สำเร็จจึงเกิดการสร้างข้อตกลง ในการลงโทษผู้กระทำผิดตามกฎเกณฑ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขึ้น

นิยามเชิงปฏิบัติการของอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและวิจัยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย อำนาจ ตามกฎหมาย ไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอความหมาย อำนาจตามกฎหมาย ดังต่อไปนี้

เฟรนซ์ และราเวน (French and Raven, 1959, pp. 150-167) ได้กล่าวว่า อำนาจ ตามกฎหมาย หมายถึง ความสามารถที่บุคคลจะสั่งการต่อ ผู้อื่นอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเกิด จากการที่บุคคลนั้นเข้าไปดำรงตำแหน่งตามสายการบังคับบัญชา ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นถือได้ว่ามีสิทธิ อันชอบธรรมที่จะสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยที่ผู้ปฏิบัติงาน จะต้องให้การยอมรับและเชื่อว่าผู้ดำรงตำแหน่งนี้มีสิทธิที่จะสั่งงานให้เขาปฏิบัติงานถูกต้อง ตามบทบาทหน้าที่

สุวรรณี แสงมหาชัย (2560, หน้า 202) ได้กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจ หน้าที่อย่างเป็นทางการที่สามารถควบคุมและใช้ทรัพยากรขององค์กรบนพื้นฐานตำแหน่ง เชิงโครงสร้างภายใน องค์กร อำนาจตามกฎหมายจะกว้างกว่าอำนาจในการลงโทษและให้รางวัล โดยเฉพาะได้รวมถึงการ ยอมรับของสมาชิกในอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งหนึ่งๆ เรานำอำนาจเข้าไป เกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับ แนวคิดของลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่ถ้ามีเส้นเชื่อมโยงที่ยาวกว่าในแผนภูมิ องค์กรก็จะหมายความว่าผู้นั้นมีอำนาจมาก

เจษฎา นกน้อย (2560, หน้า 269) ได้กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจที่เกิดจากการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจระดับสูง ผู้นำ ที่มีอำนาจนี้จะใช้อำนาจควบคุมทรัพยากร มอบรางวัล หรือลงโทษบุคคลอื่น คนยอมรับอำนาจนี้ เพราะเชื่อว่าจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์เพื่อรักษาสังคมเอาไว้ ในองค์กรมีแรงกดดันทางสังคมจาก ผู้เชี่ยวชาญและเพื่อนร่วมงานซึ่งยอมรับอำนาจ และคาดหวังให้ผู้อื่นยอมรับอำนาจนี้ด้วย

แมนนิง และเคอร์ติส (Manning and Curtis, 2019,p. 153) ได้กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง เป็นความสามารถในการเข้าไปมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยอาศัยอำนาจที่เป็นทางการหรือโดยสิทธิ์ของสำนักงาน “เพราะฉันคือผู้นำ คุณควรทำตามที่ฉันสั่ง” ตัวอย่างเช่น เจ้านายที่มอบหมายงาน โค้ชที่ตัดสินใจในการเล่น กับต้นผู้ออกคำสั่ง ผู้พิพากษาที่ตัดสินความผิดและบทลงโทษ และครูที่มอบหมายการบ้าน

วาสนา ดิษฐ์ประดับ(2564, หน้า 58) ได้กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งโดยชอบธรรม ซึ่งเป็นอำนาจที่มีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องยอมรับและปฏิบัติตาม อำนาจตามกฎหมายนี้เกิดขึ้นเนื่องจาก ตำแหน่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาครองอยู่โดยการใช้อำนาจตามกฎหมายจะบังเกิดผลก็ต่อเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจ ตามกฎหมายในขอบเขตที่ตนเองมี หากผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจตามกฎหมายนอกเหนือจากขอบเขต ที่มีแล้วนั้น สิทธิในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาลดน้อยลง

ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2665, หน้า 12) ได้กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตามโดยไม่ขัดขืนที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับตามกฎหมาย และใช้อำนาจตามกฎหมายด้วยการออกคำสั่งบังคับบัญชาครูให้ปฏิบัติตามในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการรับผิดชอบในหน้าที่ของครู อันก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน

ดังนั้นจากความหมายของอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ที่ทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามเกิดจากการดำรงตำแหน่งงานตามสายบังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีสิทธิอันชอบทำให้ได้รับการยอมรับโดยตำแหน่งในองค์กร สามารถสั่งการและมอบหมายภาระหน้าที่แก่ครู มีอิทธิพล ในการตัดสินใจ ควบคุมทรัพยากรและการบริหารงาน สั่งการให้ครูปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่สามารถขัดขืนได้ เป็นผู้สร้างกฎเกณฑ์ใช้ระเบียบกฎหมายวางกรอบการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มักเป็นอำนาจที่ได้รับแรงกดดันจากความคาดหวังของบุคคลในสถานศึกษา

นิยามเชิงปฏิบัติการของอำนาจอ้างอิงบุคคล (Referent power)

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและวิจัยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย อำนาจอ้างอิงบุคคล ไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอความหมาย อำนาจอ้างอิงบุคคล ดังต่อไปนี้

เฟรนช์ และราเวน (French and Raven, 1959, pp. 150-167) ได้กล่าวว่า อำนาจอ้างอิงบุคคล หมายถึง ความสามารถที่เกิดจากการที่บุคคลหนึ่ง มีความสามารถในการดึงดูดบุคคลอื่น เนื่องจากลักษณะท่าทางหรือบุคลิกภาพส่วนตัว ทำให้บุคคลอื่นเกิดความเคารพ ยกย่องนับถือ เกิดความไว้นับถือเชื่อใจอย่างไม่มีข้อสงสัย และเป็นบุคคลที่ได้รับความสนใจถือว่าเป็นแบบอย่างให้แก่บุคคลอื่นได้ หากมีบุคคลเป็นจำนวนมากๆ ที่อยากมาเป็นพวกหรือเอาแบบอย่างผู้ที่เป็ต้นแบบก็จะเกิดอำนาจอ้างอิงนี้

สุวรรณณี แสงมหาชัย (2560, หน้า 204) ได้กล่าวว่า อำนาจอ้างอิงบุคคล หมายถึง บุคคลที่มีทรัพยากรและลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นที่พึงปรารถนา สามารถทำให้บุคคลอื่นเกิดความนับถือและชื่นชอบ ทำให้บุคคลคนนั้นมีอำนาจเหนือเราเพราะเราต้องการทำให้เขาพอใจ อำนาจจากการอ้างอิงพัฒนาขึ้นมาจากการชื่นชอบ คนๆ หนึ่งและปรารถนาจะเป็นเหมือนเช่นคนๆ นั้น โดยคนบางคนที่ไม่ได้มีตำแหน่งผู้นำอย่างเป็นทางการ แต่มีอำนาจจากการอ้างอิงและทำให้มีอิทธิพลเหนือคนอื่น เพราะเขามีพลวัตเชิงบารมี ความชอบและอารมณ์ที่มีผลต่อเรา

เจษฎา นกน้อย (2560, หน้า 269) ได้กล่าวว่า อำนาจอ้างอิงบุคคล หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่พัฒนาขึ้นจากจุดแข็ง ของผู้นำคนนั้นๆ ผู้นำที่มีอำนาจประเภทนี้จะมีเสน่ห์ดึงดูดใจบุคคลรอบข้าง บรรยากาศรอบตัวผู้นำ มักจะเต็มไปด้วยความมั่นใจและดึงดูดผู้ติดตามให้เชื่อมั่นในตัวเขา ผู้ติดตามจะเชื่อผู้นำเพราะอารมณ์ บอกให้ทำเช่นนั้น หรือมีวัตถุประสงค์เดียวกันกับผู้นำ

วาสนา ดิษฐ์ประดับ (2564, หน้า 58) ได้กล่าวว่า อำนาจจากการอ้างอิงบุคคล หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอำนาจประเภทนี้จะขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและลักษณะเด่นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติตนได้น่าชื่นชม เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และต้องการเลียนแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ตนเองชื่นชอบและนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่หวังสร้างอำนาจจากการอ้างอิงนี้ จึงมักปรับปรุงบุคลิกลักษณะ ของตนเองให้เป็นที่ดึงดูดผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

แมนนิ่ง และเคอร์ติส (Manning and Curtis, 2019, p. 153) ได้กล่าวว่า อำนาจอ้างอิงบุคคล หมายถึง อำนาจแห่งความสัมพันธ์ซึ่งสามารถที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพราะพวกเขาปรารถนาที่จะระบุตัวตนกับผู้นำ ความไม่เห็นแก่ตัว การเป็นผู้ที่มีนิสัยดี การให้ความเคารพผู้ตาม และการได้รับการยกย่องให้เป็นแบบอย่างที่ดีนำมาซึ่ง อำนาจอ้างอิงของผู้นำ

ชาคริสต์ เลิศเตชะจिरานนท์ (2565, หน้า 12) ได้กล่าวว่า อำนาจอ้างอิงบุคคล หมายถึง ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตามโดยไม่ขัดขืนที่เกิดจากบุคลิกภาพรู้ความสามารถที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา อาจมีลักษณะท่าทางหรือบุคลิกภาพส่วนตัวบางอย่างที่เป็นที่นิยม ชื่นชอบ ได้รับความสนใจ มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่น เกิดความชอบ ชมเชยและยอมรับนับถือ เช่น มีลักษณะของบุคลิกภาพแบบโอนอ่อนผ่อนตาม ชอบออกสังคม เข้าใจในความแตกต่างของบุคคล หรือมีความสุขรอบคอบ มีความสง่า และเฉลียวฉลาด เป็นต้น บุคลิกภาพเหล่านี้ ทำให้ผู้อื่นชอบและถือเป็นต้นแบบได้

ดังนั้นจากความหมายของอำนาจอ้างอิงบุคคล (Referent Power) หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามเกิดจากคุณสมบัติและลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัวที่โดดเด่นของผู้บริหารสถานศึกษา มีเส้นทางกายและวาจาดึงดูดใจบุคคลอื่น ทำให้ครูเกิดความเคารพ ยกย่อง ยอมรับนับถือชื่นชม และเชื่อมั่นต่อผู้บริหารสถานศึกษามีความสุขรอบคอบ เฉลียวฉลาด มั่นใจในตนเอง มีความสามารถในการโน้มน้าวใจของบุคคลอื่นให้เกิดความศรัทธา ยอมทำตามด้วยความเต็มใจเป็นแบบอย่างที่คุณค่าอื่นนำไปปฏิบัติตาม

นิยามเชิงปฏิบัติการ ของอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power)

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและวิจัยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ ไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอความหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ ดังต่อไปนี้

เฟรนช์ และราเวน (French and Raven, 1959, pp. 150-167) ได้กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง ความสามารถพิเศษหรือความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลึกซึ้งของบุคคล ซึ่งทำให้เขากลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและทำให้ผู้อื่นเกิด ความไว้เนื้อเชื่อใจในตัวเขา เมื่อมีปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะเกี่ยวกับความชำนาญของผู้นั้น ดังนั้น แม้บุคคลในระดับการบังคับบัญชาต่างๆ ยังสามารถมีอำนาจขึ้นมาได้เนื่องจากความรู้ที่เขามี โดยเฉพาะในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

สุวรรณณี แสงมหาชัย (2560, หน้า 204) ได้กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจที่ได้รับอิทธิพลที่จากความเชี่ยวชาญ ทักษะเฉพาะหรือความรู้ ถ้างานมีลักษณะเฉพาะเจาะจง เราจะต้องพึ่งพาผู้เชี่ยวชาญมากขึ้นเพื่อบรรลุ เป้าหมาย เป็นที่ทราบกันดีว่าแพทย์มีความเชี่ยวชาญ ดังนั้น แพทย์จึงมีอำนาจ พวกเราส่วนใหญ่ ปฏิบัติตามคำแนะนำของแพทย์ ผู้ชำนาญการคอมพิวเตอร์ นักบัญชีด้านภาษี นักเศรษฐศาสตร์ นักจิตวิทยาอุตสาหกรรม และผู้เชี่ยวชาญด้านอื่นๆ บุคคลเหล่านี้ มีอำนาจอันเป็นผลมาจากความ เชี่ยวชาญของเขา

เจษฎา นกน้อย (2560, หน้า 269) ได้กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจนี้ได้มาจากการเรียนรู้ ความรู้ของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ที่ซับซ้อน อำนาจนี้ขึ้นอยู่กับ การศึกษา การฝึกฝน และประสบการณ์

แมนนิง และเคอร์ติส (Manning and Curtis, 2019,p. 153) ได้กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง ความสามารถในการเข้าไปมีอิทธิพลต่อผู้อื่นเนื่องจากความเชี่ยวชาญ ความรู้เฉพาะทาง การตัดสินใจที่ดี หรือทักษะ โดยอำนาจนี้จะทำให้บุคคลนั้นได้รับการยอมรับว่าเป็น มืออาชีพ นี่คือนิยามของอำนาจเชี่ยวชาญ

วาสนา ดิษฐ์ประดับ (2564, หน้า 58) ได้กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มาจากทักษะ ความรู้ ภูมิปัญญาและความชำนาญ จนเป็นที่ยอมรับนับถือจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป ซึ่งส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งเพราะเชื่อว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และมีความสามารถเหนือกว่าตนเอง

ชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ (2665, หน้า 12) ได้กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตามโดยไม่ขัดขืนของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดจากความสามารถทักษะ ความรู้ประสบการณ์ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตามด้วยความศรัทธา และเต็มใจอำนาจเช่นนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตามเพราะเชื่อว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้นจากความหมายของอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ที่ทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามเกิดจากความรู้ ความสามารถที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ การคิดตัดสินใจ ความรู้เฉพาะทาง มีประสบการณ์ทำงาน บริหารจัดการสถานศึกษา ความสามารถในการสั่งการแก้ไขปัญหา ให้คำปรึกษาแก่บุคคลอื่นเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า ทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความศรัทธา เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งมีความยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) อำนาจการให้รางวัล 2) อำนาจบังคับบัญชา 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิงบุคคล 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ โดยสรุปผลการสังเคราะห์องค์ประกอบดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการข้อคำถามการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
1) อำนาจการให้รางวัล (Reward power)	<p>การใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับ ที่ทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามโดยการมอบสิ่งตอบแทน รางวัลโดยใช้กลวิธีต่างๆ ทั้งการเพิ่มเงินเดือน เสนอสิ่งมีค่า สนับสนุนการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง การยกย่องให้เกียรติ การมอบหมายงานที่ชื่นชอบหรือมีความถนัดให้แก่ครูในสถานศึกษาเพื่อเป็นรางวัล สำหรับการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายโดยเป็นการวางเงื่อนไขเสนอผลประโยชน์ตามที่ ครูต้องการเป็นการเสริมแรงด้านบวกในการปฏิบัติงานใช้เป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายอย่างกระตือรือร้น</p>	<p>1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเพิ่มเงินเดือนครูตามผลการปฏิบัติงานของครู</p> <p>2) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งของครู</p> <p>3) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่ครูที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย</p> <p>4) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัดแก่ครูที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย</p> <p>5) ผู้บริหารสถานศึกษามอบรางวัลหรือสิ่งตอบแทนให้แก่ครูที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย</p> <p>6) ผู้บริหารสถานศึกษาวางเงื่อนไขเสนอแก่ครูที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย</p> <p>7) ผู้บริหารสถานศึกษามีการชมเชย พุดคุยให้กำลังใจ สนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา</p>

ตารางที่ 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการข้อคำถามการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
2) อำนาจบังคับ บัญชา (Coercive power)	<p>การใช้ อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระดับที่ ทำให้ บุคคลปฏิบัติตามโดยใช้วิธีการลงโทษ ช่มชู้ บีบบังคับ เสริ่งแรงต้านลบกกับครูที่ไม่ ปฏิบัติตามตามคำสั่งหรือขัดขืนไม่ปฏิบัติ ตามกฎระเบียบหลักเกณฑ์ที่ตั้งไว้ใน สถานศึกษาอาจเป็นการใช้วาจาข่มชู้ บีบบังคับ ลดหรือไม่ให้รางวัลผลตอบแทน ย้ายตำแหน่งหรือลดตำแหน่งงาน ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ครูเกิด ความรู้สึกกลัวหรือส่งผลต่อความเสียหาย ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อร่างกายและ จิตใจ ซึ่งอำนาจนี้เกิดจากผลของการไม่ ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายไม่สำเร็จจึงเกิดการสร้าง ข้อตกลงในการลงโทษผู้กระทำผิดตาม กฎเกณฑ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขึ้น</p>	<p>1) ผู้บริหารสถานศึกษามี การลงโทษ ครูที่ไม่ปฏิบัติตาม คำสั่ง</p> <p>2) ผู้บริหารสถานศึกษามี การบังคับ ควบคุม การปฏิบัติ งานครูให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ</p> <p>3) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ วาจา ว่ากล่าวตักเตือน ครูที่ ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง</p> <p>4) ผู้บริหารสถานศึกษามี การปรับลดหรือไม่ให้รางวัล ผลตอบแทนแก่ครูที่ไม่ปฏิบัติ ตามคำสั่ง</p> <p>5) ผู้บริหารสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหาก ครูไม่สามารถปฏิบัติตาม เป้าหมายที่วางไว้ได้</p> <p>6) ผู้บริหารสถานศึกษามีย้าย ตำแหน่งหรือลดตำแหน่งงาน ครูไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง</p> <p>7) ผู้บริหารสถานศึกษามี การลงโทษครูให้เกิดความกลัว ที่จะเสียหายทางร่างกายหรือ จิตใจหากไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง</p> <p>8) ผู้บริหารสถานศึกษาตั้ง ข้อตกลงในการลงโทษครูเมื่อ ครูไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง</p>

ตารางที่ 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการข้อคำถามการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)	<p>การใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับ ที่ทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามเกิดจากการดำรงตำแหน่งงานตามสายบังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีสิทธิอันชอบทำได้รับการยอมรับโดยตำแหน่งในองค์กรสามารถสั่งการและมอบหมายภาระหน้าที่แก่ครูมีอิทธิพลในการตัดสินใจ ควบคุมทรัพยากรและการบริหารงาน สั่งการให้ครูปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่สามารถขัดขืนได้ เป็นผู้สร้างกฎเกณฑ์ใช้ระเบียบกฎหมายวางกรอบการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษามักเป็นอำนาจที่ได้รับแรงกดดันจากความคาดหวังของบุคคลในสถานศึกษา</p>	<p>1) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สิทธิอันชอบทำตามกฎหมายในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครู</p> <p>2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานในสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่</p> <p>3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่</p> <p>4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสั่งการ มอบหมายภาระงานแก่ครู ได้ตามอำนาจหน้าที่</p> <p>5) ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจชี้ขาดงานในสถานศึกษา</p> <p>6) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระเบียบกฎหมายวางกรอบการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา</p> <p>7) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดกฎเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา</p>

ตารางที่ 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการข้อคำถามการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
		8) ครูให้การยอมรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มาดำรงตำแหน่งตามสายบังคับบัญชา
4) อำนาจอ้างอิงบุคคล (Referent power)	<p>การใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับ ที่ทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม เกิดจากคุณสมบัติ และลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัวที่โดดเด่นของผู้บริหารสถานศึกษา มีเสน่ห์ทางกาย และวาจาดึงดูดใจบุคคลอื่น ทำให้ครูเกิดความเคารพ ยกย่อง ยอมรับนับถือชื่นชม และเชื่อมั่น ต่อผู้บริหารสถานศึกษา มีความสุขุมรอบคอบ เฉลียวฉลาด มั่นใจในตนเองมีความสามารถในการโน้มน้าวใจของบุคคลอื่นให้เกิดความศรัทธา ยอมรับทำตามด้วยความเต็มใจเป็นแบบอย่างทีบุคคลอื่นนำไปปฏิบัติตาม</p>	<p>1) ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณสมบัติ และ ลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัวที่น่าชื่นชม</p> <p>2) ผู้บริหารสถานศึกษามีวาทะศิลป์ในการพูดคุยกับครูในสถานศึกษา</p> <p>3) ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับครูในสถานศึกษา</p> <p>4) ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวให้เกิดความเคารพ ยกย่อง ยอมรับนับถือ</p> <p>5) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุขุมรอบคอบในการบริหารงานในสถานศึกษา</p> <p>6) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูในสถานศึกษาได้</p> <p>7) ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิก เฉลียวฉลาด มั่นใจในตนเอง</p> <p>8) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการโน้มน้าวใจครู</p>

ตารางที่ 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการข้อคำถามการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
		9) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูได้
5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Powe)	การใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ทุกระดับ ที่ทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามเกิดจากความรู้ความสามารถที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะการคิดตัดสินใจ ความรู้เฉพาะทางมีประสบการณ์ทำงาน บริหารจัดการสถานศึกษา ความสามารถในการสั่งการ แก้ไขปัญหาให้คำปรึกษาแก่บุคคลอื่นเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า ทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความศรัทธาเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งมีความยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา	<p>1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ทักษะประสบการณ์รอบด้าน</p> <p>2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญชำนาญในการบริหารจัดการสถานศึกษา</p> <p>3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิด ตัดสินใจ ที่รวดเร็ว เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา</p> <p>4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการสั่งการ และ แก้ไข ปัญหา ตามสถานการณ์</p> <p>5) ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่หลากหลาย</p> <p>6) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ครูได้</p> <p>7) ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับในผลงานบริหารงานในสถานศึกษา</p>

ตารางที่ 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการข้อคำถามการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
		8) ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ ครูเกิดความศรัทธาและเต็มใจ ในการปฏิบัติงาน

2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแนวความคิดของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมของงานในด้านแรงจูงใจว่าชอบมากหรือน้อยเพียงใด ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งปรากฏแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 100-117) ได้เสนอว่า ทฤษฎีแรงจูงใจมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) คือปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับลักษณะงานซึ่งช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความรักและชื่นชอบในงานที่ทำ ปัจจัยนี้มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถความสำเร็จในการทำงานหมายถึงความสามารถของบุคคลในการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยทักษะในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงความสามารถในการคาดการณ์และป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้า เมื่องานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายจะก่อให้เกิดความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้รับ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเห็นคุณค่าและเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน การยกย่องชมเชยในผลงาน การแสดงความยินดีเมื่อประสบความสำเร็จ การพูดสนับสนุนให้กำลังใจ หรือการแสดงออกในรูปแบบอื่นๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับในสถานะ ความสามารถ และคุณค่าของบุคคลนั้นในการทำงานถึงการได้รับการยอมรับในสถานะหรือความสามารถในตัวของบุคคล เมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสามารถทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น การได้รับการยอมรับนับถือจึงเชื่อมโยงโดยตรงกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานที่เกิดขึ้น

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่มีความน่าสนใจ ดึงดูดความสนใจของบุคคล เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนาย ให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะสามารถกระทำได้ตั้งแต่เริ่มต้นโดยไม่จำเป็นต้องทำงานร่วมกับบุคคลอื่น

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ ที่อยู่ในขอบเขตหน้าที่ของตน พร้อมทั้งมีอำนาจในการตัดสินใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลหรือตรวจสอบอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งหรือระดับขั้นที่สูงขึ้นภายในองค์กร การได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล การเข้าฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หมายถึง คือ องค์ประกอบภายนอกที่ช่วยรักษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้คงที่และต่อเนื่อง หากปัจจัยเหล่านี้ขาดหายไป มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่เหมาะสม หรือไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร จะส่งผลให้พนักงานเกิดทัศนคติเชิงลบต่องาน ขาดความกระตือรือร้น หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่ได้เกิดจากตัวบุคคลเอง แต่มาจากสภาพแวดล้อมและบริบทขององค์กรได้แก่

2.1 เงินเดือนและสิ่งตอบแทน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์กรนั้น ๆ เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน

2.2 โอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในสายงาน หมายถึง ความเป็นไปได้ในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือโอนย้ายงาน รวมถึงการที่พนักงานสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และเสริมสร้างความสามารถที่จะช่วยสนับสนุนเส้นทางอาชีพในระยะยาว

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การสร้างสรรค์ปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ความเชื่อถือไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งรวมถึงการพูดคุยแลกเปลี่ยน การสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง การช่วยเหลือและเรียนรู้งานร่วมกันเป็นทีม ตลอดจนความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและได้รับการยอมรับ

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในสภาพแวดล้อมการทำงาน ผ่านการสื่อสารและพบปะพูดคุยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างสายสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งและบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร

2.6 สถานะของอาชีพ หมายถึง คุณลักษณะหรือสิ่งที่มาพร้อมกับตำแหน่งงาน ซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลที่มีต่ออาชีพนั้น เช่น สิทธิพิเศษในการใช้รถยนต์ประจำตำแหน่ง หรือสวัสดิการและเอกสิทธิ์ต่างๆ ที่ได้รับ

2.7 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการนโยบาย การให้อำนาจแก่บุคคลในการดำเนินงานให้สำเร็จการติดต่อสื่อสารในองค์กร

2.8 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน สิ่งของที่ช่วยในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมืออุปกรณ์ สภาพอากาศ แสงสว่าง เสียง และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สภาพแวดล้อมหรือลักษณะการทำงานที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติและความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน เช่น องค์กรมีนโยบายให้พนักงานโยกย้ายไปทำงานยังสถานที่ใหม่ที่อยู่ห่างไกลทำให้เกิดความยากลำบากในการเดินทาง และส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตครอบครัว รวมถึงการปรับตัวที่ต้องใช้เวลาและความพยายามมาก

2.10 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อความรูสึกมั่นคง ในหน้าที่การงานและความมั่นคงขององค์กร

2.11 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน การมีความเข้าใจงานและตัวบุคคล ตลอดจนมีความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland)

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1962, pp. 99 - 112) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการ เหมือนกัน เพียงแต่มีขนาดมากน้อยต่างกันเท่านั้น ความต้องการนี้แบ่งออกไปเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

1) ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement : nACH) เป็นความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จในงานที่มีความท้าทาย และการบรรลุมาตรฐานของงานที่ทำได้ดีเยี่ยม (excellence) โดยทั่วไปบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในงานสูง จะพยายามหาหรือสร้างสถานการณ์แข่งขันให้กับตนเอง เพื่อทำงานให้บรรลุผลด้วยความพยายามของตนเอง และต้องการได้รับผลจากการทำงานนั้นในทันทีด้วย และบุคคลที่มีความต้องการเช่นนี้มักหลีกเลี่ยงงาน

ที่มี จุดหมายที่เป็นไปไม่ได้หรือยากเกินไป เนื่องจากมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลว นอกจากนี้ประเภทนี้ยังต้องการแก้ปัญหาด้วยความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การบุคคล

2) ความต้องการอำนาจ (need for power: nPOW) เป็นความต้องการมีอิทธิพลเหนือ คนอื่น และสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ อำนาจนี้มีสองลักษณะคือ อำนาจเชิงส่วนตัว (personal power) เป็นอำนาจที่ต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ต้องการให้คนอื่นภักดีต่อตนเองเป็นส่วนตัว ไม่ใช่ เพื่อองค์กร บางครั้งอาจทำให้จุดหมายขององค์การถูกทำลายลงได้ อีกลักษณะหนึ่งคือ อำนาจเชิง สถาบัน (institutional power) เป็นอำนาจที่มุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อแก้ปัญหาหรือเพื่อบรรลุ จุดหมายขององค์การ เป็นบุคคลที่พยายามหาอะไรทำเพื่อองค์กร อุทิศตนเพื่อองค์กร จึงเป็นบุคคล ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจึงส่งเสริมให้มีตำแหน่งเพื่อให้มีอิทธิพลต่อการใช้ความพยายามของคนอื่นด้วย

3) ความต้องการความสัมพันธ์ (need for affiliation : nAFF) เป็นความต้องการความ ออบอุ่น และความเป็นมิตรกับคนอื่น จึงมักแสดงออกโดยหวังจะให้ได้รับการยอมรับจากคนอื่น หวัง ได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น จึงพยายามทำตนให้สอดคล้องกับความต้องการและความอยากได้ของคนอื่นและพยายามทำตนเป็นคนมีความจริงใจและพยายามเข้าใจความรู้สึก ของคนอื่น ให้มาก บุคคลประเภทนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงสร้างแรงจูงใจโดยให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมให้มากขึ้น

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย

มาสโลว์ (Abraham Maslow, 1970, pp. 69-80) กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) คือความจำเป็นเบื้องต้นที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ในการดำรงชีวิต ประกอบด้วยปัจจัยหลักขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการอยู่รอดเป็นความต้องการ เช่น น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย อาหารการพักผ่อน ยารักษาโรค อากาศ เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัย (Security or safety needs) หลังจากที่มีมนุษย์สามารถสนองความต้องการพื้นฐานแล้วจะเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นตามลำดับ นั่นคือความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิต และหน้าที่การงาน

3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance needs) ความรู้สึกที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งในสังคม โดยถือได้ว่าเป็นธรรมชาติ

ของมนุษย์ในการที่จะมีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับหรือการต้องการเป็นจุดศูนย์กลางหรือจุดใจในสังคมนั้นๆ เช่น ความต้องการที่จะได้รับความรักและการให้ความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นที่หนึ่งของหมู่คณะ ต้องการที่จะได้รับการยอมรับสนับสนุน การต้องการได้รับความชื่นชมจากบุคคลอื่น เป็นต้น

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) คือความต้องการที่จะได้รับการเคารพนับถือจากผู้อื่น การยอมรับในความสามารถของตนเอง และบทบาทที่สำคัญในสังคม ความต้องการนี้สะท้อนถึงความใฝ่ฝันที่จะสร้างความภาคภูมิใจในตนเองและได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้างเป็นมีสถานะทางสังคม

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self - actualization) คือความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เต็มที่ในทุกด้าน เพื่อบรรลุถึงจุดที่พึงพอใจสูงสุดเช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1) ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วยความต้องการเกี่ยวกับทางด้านร่างกาย, ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต และความต้องการเกี่ยวกับความผูกพันหรือการยอมรับจากสังคมของตนเอง

2) ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องเชิดชู และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p. 33) กล่าวว่า ทฤษฎี REG ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่เคร่งครัดกับลำดับของความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง โดยความต้องการในแต่ละอย่างอาจสามารถเกิดขึ้นพร้อมๆกันได้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1) ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs : E) เป็นความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกายของมนุษย์เพื่อที่จะให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหารน้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย ยา เป็นต้น ซึ่งความต้องการในระดับนี้ถือเป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมมากที่สุด

2) ความต้องการด้านสัมพันธ์ (Relatedness needs : R) เป็นความต้องการที่ในความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีและการได้รับปฏิสัมพันธ์ที่ดีจากบุคคลที่แวดล้อม

อยู่ในสังคมนั้นๆ คือความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงเกิดจากความรู้สึกจิตใจ

3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs : G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วย ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีการจูงใจของบาร์นาร์ด (Barnard)

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, pp. 142-149) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่องค์กรหรือผู้บริหารนำมาใช้สำหรับเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นและดึงดูดให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สิ่งจูงใจที่มีความเฉพาะเจาะจงและสามารถให้กับปัจเจกบุคคลได้และ 2) สิ่งจูงใจทั่วไปซึ่งไม่สามารถนำไปใช้กับใครโดยเฉพาะเจาะจงได้ ประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้

1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) หมายถึง เงิน สิ่งของ หรือสิ่งที่จับต้องได้ และสามารถมอบให้กับบุคคลได้ เพื่อเป็นการยินยอมการจ้างงาน ได้แก่ สวัสดิการ ค่าตอบแทน สิ่งที่เป็นเงินหรืออื่น ๆ อย่างเท่าเทียมหรือรางวัลจากการปฏิบัติงาน ความยากลำบากในการได้มาซึ่ง ค่าตอบแทน ทำให้สิ่งจูงใจทางวัตถุที่เป็นเงิน เงินเดือนนั้นมีความสำคัญต่อการจูงใจให้คนพยายาม สร้างผลงานเพื่อองค์กร แต่คนเราก็คงต้องการสิ่งเหล่านี้ในจำนวนจำกัด ซึ่งเมื่อมีความพอใจกับเงินเดือน ที่ได้รับนี้ได้ถูกเติมเต็มแล้ว สิ่งจูงใจนี้จึงไม่สามารถจูงใจได้มากนัก หากเป็นเรื่องที่นอกเหนือจาก ความจำเป็นทางกายภาพ

2) สิ่งจูงใจการได้รับโอกาสของบุคคล (personal non-material opportunity) หมายถึง แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสให้บุคคลได้รับสิทธิพิเศษหรือตำแหน่งที่โดดเด่นกว่าผู้อื่น สิ่งจูงใจรูปแบบนี้จัดเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลาย มากกว่าการให้รางวัลที่เป็นวัตถุ โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปปรับใช้โดยจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล รวมถึงผู้ที่มีความสามารถจำกัด โดยได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ การมีอิสระอำนาจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้ได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของบุคคล

3) สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพต้องการ (desirable physical conditions) หมายถึงสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สถานที่สำหรับปฏิบัติงานที่เหมาะสม ความเป็นระเบียบในองค์กร ความสะอาดปลอดภัย ระบบการบริหารจัดการงาน ความมั่นคงในการตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน พื้นที่ส่วนตัว สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสุขทางกายในการทำงานและเกิดความร่วมมือที่ดีที่สุด

4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึง ความสามารถขององค์กรใน การทำให้อุดมคติของบุคคลที่มักเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ไม่ใช่วัตถุ โดยเกี่ยวข้องกับความตั้งใจในการแสดง ความสามารถของบุคคล เป้าหมายในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุ หรือเกี่ยวข้องกับ ความมีน้ำใจต่อ ผู้อื่น สิ่งเหล่านี้รวมไปถึงอุดมการณ์ ความภาคภูมิใจที่ได้แสดงความสามารถพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งการแสดง ความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร

5) สิ่งจูงใจทางสังคม (association attractiveness) หมายถึง สังคมในหน่วยงาน ที่มีความชัดเจนในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ โดยที่บุคคลทุกฝ่ายในองค์กรได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย มีการประเมินผล การทำงาน และได้รับการนิเทศติดตามการทำงานจากหน่วยงานต้นสังกัด ส่งเสริมสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลมีความสัมพันธ์ในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีการยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล มีความเข้ากันได้ ทางสังคมของการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ส่งผลให้บุคคลแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ แต่หากองค์กรแต่ละองค์กรปราศจากแรงจูงใจรูปแบบนี้ จะทำให้คนในองค์กรขาดความร่วมมือร่วมใจกัน และทำให้งานไม่สามารถสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความด้อยในประสิทธิภาพส่งผลเสียต่อองค์กรได้

6) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน เป็นการปรับสภาพการปฏิบัติงาน ให้มีเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงระบบวิธีการในการทำงาน ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ โดยมอบหมายงาน ตามความสามารถของคน ซึ่งทำให้ตัวของบุคคลเกิดความพึงพอใจในการได้รับผิดชอบงาน และงานนั้นมีความสอดคล้องกับความต้องการทัศนคติของแต่ละบุคคล

7) การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (opportunity of enlarged participation) หมายถึง การได้รับโอกาสที่แต่ละบุคคลสามารถแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในงานทุกฝ่ายที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดให้มีขึ้นร่วมกัน ช่วยให้บุคคลมีความรู้สึก ว่าตนเองมีความเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน มีความพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานนั้นเป็นคนสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงานและมีกำลังใจในการทำงาน

8) รูปแบบการอยู่ร่วมกัน (the condition of community) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีอยู่ร่วมกันด้วยความรักสามัคคีการผสมรวมของความแตกต่างระหว่างบุคคล ความยินดีและความสะดวกใจในการสร้างความสัมพันธ์ การหลอมรวมกันของคนในสังคม ความร่วมมือกันดีในการทำงาน

2.2.2 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากการทบทวนตำรานักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไว้หลากหลายแนวคิด ซึ่งมีความหมายที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

บาร์นาร์ด (Barnard, 1964, p. 240) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจคือกลไกสำคัญที่ผู้บริหารองค์กร และสถานศึกษานำมาใช้เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1984, p. 590) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง สำหรับจุดมุ่งหมายขั้นพื้นฐานตามแรงกระตุ้นตามธรรมชาติ ซึ่งจะเกี่ยวกับพลังงาน การเปลี่ยนแปลง และการเลือกแสดงพฤติกรรม

เชมณัฐ ภูกองไชย (2559, หน้า 122) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการกระทำที่ทำให้คนเกิดพฤติกรรมไปในทิศทางที่เราต้องการ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาองค์การจึงต้องทำการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้แสดงพฤติกรรมในทิศทางที่ถูกต้องและเป็นไปตามที่องค์การมีความคาดหวัง โดยมีพื้นฐานที่สำคัญคือ การสร้างความต้องการ (Needs) ให้เกิดขึ้นเมื่อคนเกิดความต้องการแล้ว ก็จะทำให้เกิดแรงขับ (Drives) หรือความอยากที่จะกระทำตามมาผลสุดท้ายก็จะเกิดการกระทำ หรือพฤติกรรม (Behavior) ตามเป้าหมายที่องค์การต้องการ

กฤษดา เขียววัฒนสุข (2560, หน้า 167) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความเต็มใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้ความพยายามที่ตนเองมีอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรและเพื่อตอบสนองความต้องการของตัวเองด้วย การจูงใจจึงนำไปสู่ผลประโยชน์ต่อองค์การและผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานที่จะได้ในเวลาเดียวกันด้วย

วันทนา เนาว์วัน (2563, หน้า 77) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ตั้งจุดและกระตุ้นให้เกิดการกระทำที่คนคนนั้นพึงใจจะกระทำ

สุนทร โคตรบรรเทา (2562, หน้า 123) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง คุณลักษณะภายในที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การโดยรวม

ทิพย์ ชันแก้ว (2562, หน้า 148) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมายและพฤติกรรมนั้นยังคงอยู่เพราะพฤติกรรมทั้งหมดถูกกระตุ้นโดยความต้องการซึ่งแรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้ทั้งภายในและภายนอกเป็นได้ทั้งแรงจูงใจทางร่างกายจิตใจ และสังคมซึ่งการกระทำกิจกรรมใดใดของบุคลากรจะสำเร็จได้ ถ้าบุคลากรนั้นมีแรงจูงใจเพียงพอ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งซึ่งแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกันทั้งทางวุฒิภาวะความรู้ ความเข้าใจในสิ่งต่างๆ

และจากการทบทวนงานวิจัย มีนักวิจัยได้ให้ความหมายคำว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีความหมายที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564, หน้า 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การกระตุ้นหรือเร้าเร้าบุคคล ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นหรือการเคลื่อนไหว เพื่อทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคล อันจะทำให้เกิดความรู้สึกภายในที่เป็นพลัง หรือแรงผลักดันให้บุคคลกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดหรือแสดง

พฤติกรรมในการทำงานให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเฉพาะอย่างที่ต้องการ โดยแรงจูงใจเป็นพลังงานที่ทำให้เกิดความต้องการ (Needs) เกิดแรงขับ (Drive) ความปรารถนา (Desire) นำไปสู่เป้าหมาย (Goals) หรือรางวัล (reward) ทั้งนี้การกระตุ้นหรือการเร่งเร้าที่จะดำเนินการเพื่อสนองความต้องการหรือความปรารถนาต่าง ๆ ให้เป็นที่พอใจนั้น จะมีทั้งวิธีการเชิงบวก และเชิงลบ โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้ การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว (2565, หน้า 18 – 19) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง แรงขับเคลื่อนภายในที่ทำให้ครูมีความมุ่งมั่นและความต้องการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเกิดจากความพึงพอใจภายในใจเมื่อได้ปฏิบัติหน้าที่ โดยครูจะรู้สึกมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่ายหรือท้อแท้ต่องานที่ทำ ส่งผลให้เกิดความรักและห่วงใยในอาชีพ มีความตั้งใจและเต็มใจในการทำงาน พร้อมทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงสุด

มะสุกรี ตายะกาเร็ง (2565, หน้า 45) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถหรือพลังให้เกิดการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ ความปรารถนา หรือความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก โดยที่แต่ละคนจะเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งที่เหมาะสมที่สุดและมีความแตกต่างกันโดยพฤติกรรมที่แสดงมักจะมาจากลักษณะของบุคคลบรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้ผู้ตามเกิดเจตคติที่ดีหรือความรู้สึกในทางบวกก่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

สมศักดิ์ ยางเปือก (2566, หน้า 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง เป็นสภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างและกระตุ้นผลักดันให้ครูเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมที่อยากจะทำงาน ให้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่แสดงถึงความต้องการที่มีอยู่ภายในเพื่อจูงใจให้ชอบและรักงานที่ปฏิบัติ กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการและมีความ พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์ (2566, หน้า 10) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พลัง หรือแรงผลักดันทั้งภายในและ ภายนอกของครู ให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

พณินดา เกษยะบุตร (2566, หน้า 55) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมของบุคคล เพื่อความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เกิดได้จากแรงขับเคลื่อน ผลักดันทั้งภายในและภายนอก ส่งผลให้ให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

ลูกมาน อีเมทา (2567, หน้า 23) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมและความสามารถสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาเพื่อให้ตนเองได้ตามสิ่งที่ตั้งเป้าหมายหรือบรรลุเป้าหมายที่ตนเองต้องการ ซึ่งเกิดจากแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกทำให้เกิดแรงขับเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองได้ในสิ่งที่ต้องการ

จากความหมายที่นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในข้างต้น สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ได้รับการกระตุ้นความต้องการ ความรู้สึกนึกคิด ในตัวบุคคลเป็นสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นๆ เพื่อ ชักจูงให้ปฏิบัติพฤติกรรม แสดงทัศนคติ ความคิดและความต้องการ ผลักดันให้บุคคลนั้นเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานเกิดเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2.2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจปฏิบัติงานของครู

จากการทบทวนตำราของนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไว้หลากหลายแนวคิด ซึ่งมีความหมายที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

เชมณัฐ ภูทองไชย (2559, หน้า 132) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้รู้ว่าการทำงานที่บุคคลในองค์กรจะทำงานด้วยความกระตือรือร้น ทุ่มเททั้งกำลังกายกำลังใจสติปัญญา และความรู้ความสามารถที่มีอยู่นั้นอย่างเต็มความสามารถ จะต้องอาศัยการจูงใจที่ถูกวิธีและมีความเหมาะสมกับบุคคลแต่ละคน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเริ่มจากการศึกษาความต้องการของบุคคลแต่ละคน ว่ามีความต้องการชนิดใด เช่น ความต้องการทางธรรมชาติเพื่อที่จะให้มีชีวิตรอดปลอดภัย (Natural need) หรือ ความต้องการจากการได้รับประสบการณ์แล้ว (Acquired needs) เช่น ความต้องการมีอำนาจ มีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับจากสังคม เป็นต้น ดังนั้นเพื่อที่จะทำการจูงใจให้ได้ผลผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรต้องทำการศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับการจูงใจ

สมิตร สุวรรณ (2565, หน้า 161-162) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างมาก ผู้นำในองค์กรที่จะประสบความสำเร็จ จะต้องตระหนักว่าบุคคลจะสามารถทำงานที่มีศักยภาพสูงให้กับองค์กรได้นั้น ต้องเกิดจากการทำงานเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจ ไม่ใช่

เพราะการถูกบังคับ เพื่อให้บุคคลที่มีความสามารถสูงยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปได้ในระยะยาว ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างตรงจุดมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการพัฒนาตนเอง การได้รับการยอมรับ เป็นต้น การจูงใจผู้ที่มีความสามารถสูงขององค์กร โดยเน้นไปที่สองประเด็นหลัก คือ การสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และการพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

และจากการทบทวนงานวิจัย มีนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีความหมายที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

มะสุกรี ตายะกาเร็ง (2565, หน้า 47) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร เนื่องจากความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับแรงผลักดันภายในที่จะขับเคลื่อนให้เขาใช้ความสามารถอย่างเต็มที่หรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นมีความเต็มใจจะทำตามเป้าประสงค์เพียงใด หากมีสิ่งจูงใจที่ตรงตามความต้องการของบุคคลนั้น ก็จะส่งผลให้เขามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกัน มีความภาคภูมิใจในองค์กรและอาชีพที่ทำอยู่ สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น เมื่อเกิดความพอใจบุคคลนั้นก็จะมีทัศนคติริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงถือเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กรเพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน พร้อมจะทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ต้องการหากหน่วยงานใดขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ก็จะไม่สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ย่อมส่งผลให้ผลงานตกต่ำเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานและทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564, หน้า 47) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งการที่บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานจะมีลักษณะเฉพาะตัว โดยเมื่อเข้ามาอยู่ในองค์กรจะมีตัวแปรต่าง ๆ ภายในองค์กรที่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น หากได้รับแรงจูงใจจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดความสามัคคีในองค์กร แรงจูงใจส่งเสริมให้การทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้ บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ต้องการแรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอก และทำให้เกิดพฤติกรรมที่จะทุ่มเทกับการทำงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร

พณินดา เกษยะบุตร (2566, หน้า 57) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นสิ่งที่ไม่มน้าวให้บุคคลได้ใช้ความสามารถของตนเองเพื่อที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้มีความผูกพันกับองค์กร แสดงพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ ทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เต็มกำลัง ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ ได้

สมศักดิ์ ยางเปือก (2566, หน้า 57) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญอย่างมาก และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูทุกโรงเรียนจะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะการที่ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจะส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ มีความเจริญก้าวหน้า บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ประสบผลสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรนั้น

ลูกมาน อีแมทา (2567, หน้า 25) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญในการทำงาน เพราะเป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นผลักดันหรือจูงใจให้บุคคลแสดงบทบาทความสามารถออกมาได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อันก่อให้เกิดพลังในการสร้างสรรค์ผลงานในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับต้องการขององค์กร และประสบผลสำเร็จตามที่ได้วางไว้

จากความหมายที่นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในข้างต้น สามารถสรุปความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ว่า แรงจูงใจเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครูซึ่งมีอิทธิพลในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อเป็นการโน้มน้าวให้ครูแสดงความสามารถที่มีอย่างเต็มความสามารถ พร้อมทั้งจะทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2.4 องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

การสังเคราะห์กรอบแนวคิด ตัวแปรตาม องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

เฮอส์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp 100 - 117) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนและสิ่งตอบแทน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน

สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา มี องค์ประกอบ 14 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) ความสำเร็จในการทำงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะของงาน
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน
- 6) เงินเดือนและสิ่งตอบแทน
- 7) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 8) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
- 9) สถานะของอาชีพ
- 10) นโยบายและการบริหารงาน
- 11) สภาพการทำงาน
- 12) ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 13) ความมั่นคงในงาน
- 14) การปกครองบังคับบัญชา

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, pp. 142-149) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) เงินเดือนและสิ่งตอบแทน
- 2) ความก้าวหน้า
- 3) สภาพทางกายภาพในการทำงาน
- 4) ความสำเร็จในการทำงาน
- 5) นโยบายและการบริหารงาน
- 6) สภาพการทำงาน
- 7) การได้รับความยอมรับในองค์กร
- 8) ความสัมพันธ์ในองค์กร

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สภาวะภายในหรือกระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้นและผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมโดยธรรมชาติตามสัญชาตญาณหรือพฤติกรรมที่ได้มาจากประสบการณ์

และการเรียนรู้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อบรรลุเป้าหมายที่บุคคลนั้นปรารถนา มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 2) เงินเดือนและผลตอบแทน
- 3) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- 4) นโยบายและการบริหารงาน
- 5) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
- 6) ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ
- 7) ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การแสดงออกของครูในการปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล เพื่อบรรลุเป้าหมาย มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านความสำเร็จในงาน
- 2) ด้านการยอมรับนับถือ
- 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 5) ด้านความมั่นคงของงาน
- 6) ด้านความรับผิดชอบ

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 11) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง กระบวนการในการกระตุ้นครูให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อผลการปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ
- 2) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ
- 3) ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 4) ด้านความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ
- 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564, หน้า 16) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การกระตุ้นหรือเร้าบุคคล ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นหรือการเคลื่อนไหว เพื่อทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคล อันจะทำให้เกิดความรู้สึกภายในที่เป็นพลัง หรือแรงผลักดันให้บุคคลกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดหรือแสดงพฤติกรรมในการทำงานให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเฉพาะอย่างที่ต้องการ มีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) เงินหรือผลตอบแทน
- 2) โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่ง
- 3) สภาพทางกายภาพในการทำงาน
- 4) ความสำเร็จในการทำงาน
- 5) นโยบายและการบริหาร
- 6) สภาพการทำงาน
- 7) การได้รับความยอมรับในองค์กร
- 8) ความสัมพันธ์ในองค์กร

จิตภา ศรีสงษ์ (2564, หน้า 6-7) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง แรงกระตุ้นที่จะทำให้ครู แสดงออกทางพฤติกรรมอย่างตั้งใจ และมีความมุ่งมั่น ที่จะทำภารกิจงานที่ได้รับ มอบหมายให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ โดยครูจะเกิดความตั้งใจและความพึงพอใจเมื่อได้ปฏิบัติงานนั้นๆ อย่างมีความสุข ไม่เกิดความท้อถอยต่อการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านความต้องการความสำเร็จ
- 2) ด้านการยอมรับนับถือ
- 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง
- 5) ด้านความรับผิดชอบ
- 6) ด้านลักษณะของงาน

กมลพัชร์ พงศ์เชียงใหม่ (2565, หน้า 8-9) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยความต้องการแรงปรารถนาความคาดหวัง พลังกดดัน และสิ่งล่อใจมาเป็นแรงผลักดัน ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานโดยที่มนุษย์จะต้องมีเจตคติ ทักษะ และเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง โดยอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัดเกิดประโยชน์สูงสุด มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) ความสำเร็จในการทำงาน
- 2) ความสัมพันธ์ในองค์กร
- 3) การยอมรับนับถือ
- 4) ความก้าวหน้าในหน้าที่

ทิววรรณ ราโช (2565, หน้า 7) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้ครูรู้สึกถึงการได้รับการตอบสนองความต้องการด้านความสำเร็จในงาน ด้านสวัสดิการและความปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จลุล่วงตามจุดประสงค์ที่วางไว้ มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านความสำเร็จของงาน
- 2) ด้านสวัสดิการและความปลอดภัย
- 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์. (2566, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พลัง หรือแรงผลักดันทั้งภายในและ ภายนอกของครู ให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็น สิ่งที่ทำให้การดำเนินงานประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายได้รวดเร็วยิ่งขึ้น มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านความมั่นคงของหน้าที่การงาน
- 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
- 3) ด้านได้รับการยอมรับนับถือ
- 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 5) ด้านความก้าวหน้า

สมศักดิ์ ยางเปือก (2566, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง กระบวนการที่สร้างและกระตุ้นผลักดันให้ครูเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมที่อยากจะทำงาน ให้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่แสดงถึงความต้องการที่มีอยู่ภายใน เพื่อจูงใจให้ชอบและรักงานที่ปฏิบัติ กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการและมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- 2) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน
- 3) ด้านความสำเร็จของงาน
- 4) ด้านการยอมรับนับถือ
- 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

พัฒนา เถาะบุตร (2566, หน้า 14) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลเพื่อความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เกิดได้จาก แรงขับเคลื่อน ผลักดัน ทั้งภายในและภายนอก ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
- 2) ด้านความสำเร็จของงาน
- 3) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง
- 4) ด้านการยอมรับนับถือ
- 5) ด้านค่าตอบแทน

ปิยภัทร เสลาวรรณ และปทุมพร เปี้ยถนอม (2567, หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ความความสัมพันธ์ในองค์กร ความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) ความความสัมพันธ์ในองค์กร
- 2) ความก้าวหน้า
- 3) ความสำเร็จของงาน

เบญจวรรณ คงเกลี้ยง (2567, หน้า 7-8) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวก เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นและเป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจเพื่อจะนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือ ความต้องการ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย จะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรที่จะทำให้บุคลากรมีความจงรักต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) การยอมรับนับถือ
- 2) ความสำเร็จในการทำงาน
- 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 5) ความรับผิดชอบ
- 6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

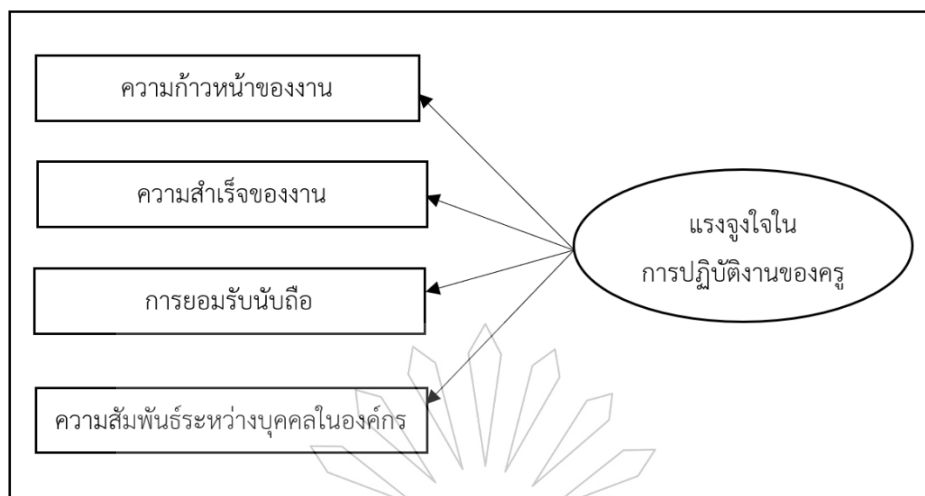
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 14 คน ได้แก่ 1) เฮอร์ชเบอร์ก (1959) 2) บาร์นาร์ด (1972) 3) ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) 4) ทักษิณ มวลมนตรี (2564) 5) บุญวัฒน์ คำสุราษฎร์ (2564) 6) อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) 7) จิตภา ศรีสงษ์ (2564) 8) กมลธพัชร พงศ์เชียงใหม่ (2565) 9) ทิวาพรรณ ราโช (2565)

10) ปรียภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์ (2566) 11) สมศักดิ์ ยางเปือก (2566) 12) พัฒนิตา เกษะบุตร (2566) 13) ปิยภัทร เสลาวรรณ (2567) 14) เบญจวรรณ คงเกลี้ยง (2567) มาสังเคราะห์องค์ประกอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถสรุปองค์ประกอบได้ ดังแสดงในตารางที่ 2.3 ดังนี้

ตารางที่ 2.3 สังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ที่	องค์ประกอบ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของครู	1. เฮอร์เชเบอร์ก์ (1959)	2. บาร์นาร์ด (1972)	3. ขจรศักดิ์ ธรรมธัญกุล (2564)	4. ทักษิณ มวลมนตรี (2564)	5. บุญวัฒน์ คำบุรุษสุร (2564)	6. อรรพรรณ ภัทรดีแมนสุข (2564)	7. จิตภา ศรีสังข์ (2564)	8. กมลพัชร พงศ์เชียงใหม่ (2565)	9. ทิวาวรรณ ราโช (2565)	10. ปรียภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์ (2566)	11. สมศักดิ์ ยางเปือก (2566)	12. พัฒนิตา เกษะบุตร (2566)	13. ปิยภัทร เสลาวรรณ (2567)	14. เบญจวรรณ คงเกลี้ยง (2567)	ความถี่
1.	ความก้าวหน้าของงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
2.	เงินเดือนและผลตอบแทน	✓	✓	✓							✓	✓		✓	✓	7
3.	ความสำเร็จของงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
4.	การยอมรับนับถือ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
5.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
6.	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
7.	ความรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5
8.	ความมั่นคงของงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	4
9.	สถานะของอาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1
10.	นโยบายและการบริหาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	4
11.	โอกาสในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1
12.	สภาพการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1
13.	ชีวิตส่วนตัว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1
14.	การบังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1
15.	การแสดงความคิดเห็น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1
16.	สวัสดิการและความปลอดภัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1
17.	สภาพทางกายภาพที่ทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2
	รวม	14	8	7	6	5	8	6	4	4	5	5	5	3	6	86

จากตาราง จะเห็นได้ว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ปรากฏองค์ประกอบ 17 องค์ประกอบ แต่ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์พิจารณา องค์ประกอบจากความสอดคล้องของความคิดเห็นนักวิชาการส่วนใหญ่คือมีความถี่สูง (ความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป) ดังภาพที่ 2.2 แสดงโมเดลแสดงองค์ประกอบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู



ภาพที่ 2.2 โมเดลแสดงองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากภาพที่ 2.2 แสดงโมเดลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ได้จากการสังเคราะห์ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย

- 1) ความก้าวหน้าของงาน (Advancement)
- 2) ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 3) การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Relationships)

2.2.4.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ทำให้ได้องค์ประกอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าของงาน 2) ความสำเร็จของงาน 3) การยอมรับนับถือ และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

นิยามเชิงปฏิบัติการของความก้าวหน้าของงาน (Advancement)

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและวิจัยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ความก้าวหน้าของงานไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอความหมาย ความก้าวหน้าของงาน ดังต่อไปนี้

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 100-117) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าของงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, pp. 142-149) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าของงาน หมายถึง โอกาสและตำแหน่งที่บุคคลจะได้รับมีความแตกต่างไปจากคนอื่น ๆ เช่น การได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับอำนาจหน้าที่พิเศษ และโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งดี ๆ เป็นต้น สิ่งจูงใจเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจได้มากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ สามารถนำไปปรับใช้โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล รวมถึงผู้ที่มีความสามารถจำกัด โดยได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ การมีอิสระอำนาจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้ได้มีโอกาสพัฒนา ศักยภาพของบุคคล

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าของงาน หมายถึง การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องมาจาก การชื่นชมยินดีในผลงานความสามารถของตนเอง และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่

กมลพร พงศ์เชียงใหม่ (2565, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าของงาน หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสนี้จะก้าวหน้าในงาน ได้รับการเปลี่ยนแปลงเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาสูงขึ้น ได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานและความสามารถ มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อเพิ่มทักษะในวิชาชีพของตนเอง ตลอดจนส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร

สุจิรา ถิ่นแก้ว (2565, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าของงาน หมายถึง โอกาสที่ครูจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนระดับตำแหน่งในการทำงานให้สูงขึ้น องค์การมีการเปิดโอกาสในการสอบเปลี่ยนสายงานมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้เพื่อเสริมทักษะหรือความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงาน

สมศักดิ์ ยางเบือก (2566, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าของงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ ต่อสภาพตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตามทักษะ ความสามารถ เวลาในการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งอาจจะออกมา ในรูปแบบของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานจึงเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงาน โดยโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เกิดขึ้นนั้น ควรเป็นไปอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐาน

พัฒนิตา เกษะบุตร (2566, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าของงาน หมายถึง โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเกิดจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน

เป็นความต้องการของมนุษย์อันเป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังไว้ เพื่อต้องการความสำเร็จในชีวิตในหน้าที่การงานของตน

ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์ (2566, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าของงาน หมายถึง การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ตามความรู้ความสามารถ การมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการสนับสนุน ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อการฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น การได้รับการ สนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ อีกทั้งสายงานและการเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม

เบญจวรรณ คงเกลี้ยง (2567, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าของงาน หมายถึง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมไปถึงการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสดำเนินงานเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมความสามารถนำความรู้ที่อบรมหรือเรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

ดังนั้นจากความหมายของ ความก้าวหน้าของงาน (Advancement) หมายถึง ความพึงพอใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ต่อความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในการปฏิบัติงานของครู การได้รับโอกาสในการศึกษาหาความรู้พัฒนาทักษะความสามารถ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งตามความเหมาะสมและเป็นธรรม มีการสนับสนุนครูในการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทักษะทางวิชาชีพที่หลากหลายเพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สามารถสร้างผลงานและประสบความสำเร็จมีสถานภาพในตำแหน่งที่สูงขึ้น

นิยามเชิงปฏิบัติการของความสำเร็จของงาน (Achievement)

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและวิจัยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายความสำเร็จของงาน ไว้้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอความหมาย ความสำเร็จของงาน ดังต่อไปนี้

เฮอ์ชเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 100-117) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างดี เป็นความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ สามารถป้องกันปัญหาหรือเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดได้อย่างเหมาะสม เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, pp. 142-149) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความตั้งใจในการแสดงความสามารถของบุคคลต่อเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุการมีอุดมการณ์ ความภาคภูมิใจที่ได้แสดงความสามารถ พึงพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงานองค์กร

นวพัชญ์ ฉีดจันทร์ (2564, หน้า 76) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนสำเร็จลุล่วงเรียบร้อย โดยความสำเร็จของแต่ละกลุ่มจะมีความแตกต่างกัน

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง โรงเรียนปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลาอย่างถูกต้อง ปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน สามารถแก้ไขปัญหาของงานได้มีความพึงพอใจในผลการทำงานของท่าน และมีความภาคภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ

มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทุ่มเทและรู้จักแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นจนเป็นที่พอใจของตนเอง ของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน และเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ทำให้เกิดแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป รวมทั้งได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งงานที่ทำนั้นอาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายหรือจะเป็นงานที่ไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

กมลธพัชร พงศ์เชียงใหม่ (2565, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ทำงานอย่างมีแผน มีขั้นตอน รู้จักคิด รู้จักพูด และรู้จักปฏิบัติงานด้วยฝีมือของตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี โดยครูสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและตัวเอง ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและเกิดแรงจูงใจในการใช้ประสิทธิภาพของตนในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

สมศักดิ์ ย่างเปือก (2566, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานด้วยความรวดเร็วและด้วยความเต็มใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างรวดเร็ว ทำให้งานไม่ค้างค้ำไม่ละทิ้งหรือหลงลืมงานได้ เมื่องานไม่ค้างค้ำสุขภาพจิตในการทำงานก็ดีด้วย ผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวเอง มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และจะเกิดความรู้สึกพอใจ ซึ่งอาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตามจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงานต่อ ๆ ไป

ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์ (2566, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้น ที่ส่งผล ให้ครูสามารถทำงานได้สมบูรณ์ เมื่องานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายจะเกิดความรู้สึกพอใจ และภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้นๆ เป็นแรงกระตุ้นที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน

เบญจวรรณ คงเกลี้ยง (2567, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมายจนเกิดความสำเร็จและมีคุณภาพ โดยที่มี

การวางแผนล่วงหน้ามีความรู้ ความมุ่งมั่น และทักษะในการทำงานเป็นอย่างดี มีประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาความสามารถในการทำงานจนประสบความสำเร็จและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้นจากความหมายของ ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความพึงพอใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ประสบความสำเร็จ เกิดความพึงใจในผลความสำเร็จของงาน มีอุดมการณ์และความภาคภูมิใจที่ได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถใช้ประสบการณ์การทำงานมาแก้ไขปัญหาให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองจากความสำเร็จของงาน ทำให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ

นิยามเชิงปฏิบัติการของการยอมรับนับถือ (Recognition)

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและวิจัยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย การยอมรับนับถือ ไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอความหมาย การยอมรับนับถือ ดังต่อไปนี้

เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 100-117) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การยกย่อง เชิดชู ชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับนับถือในความสามารถ เมื่อบุคคลนั้นได้ทำงานตามตำแหน่งหน้าที่อย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้รับการยอมรับนับถือก็แฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, pp. 142-149) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองมีความเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน มีความพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นคนสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน และมีกำลังใจในการทำงาน

มะสุกรี ตายะกาเร็ง (2565, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือและให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงาน จากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนร่วมงานผู้มาขอรับคำปรึกษา ผู้ปกครอง นักเรียนและบุคคลจากหน่วยงานอื่น ร่วมยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ สนับสนุน ชื่นชม ยกย่องชมเชย และให้กำลังใจ ตลอดจนส่งผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น จนเกิดความภาคภูมิใจ มีเกียรติ และเป็นที่ยอมรับของสังคม

กมลพัชร พงศ์เชียงใหม่ (2565, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง ท่านได้รับการรับฟังเมื่อมีปัญหาจากหัวหน้างาน การได้รับคำชมเชย เชื่อถือมีความไว้วางใจจากหัวหน้างานในด้านความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ได้รับคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จหรือสร้างผลงานให้แก่องค์กรสิ่งหนึ่งที่บุคคลต้องการ คือการยอมรับจากผู้บริหาร

สถานศึกษา เพื่อนร่วมงาน สังคม หรือบุคคลอื่นๆ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและมีผลในการกระตุ้นจิตใจที่จะทำงานให้ดีขึ้น

สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว (2565, หน้า 44) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้ การยกย่อง ชมเชย ได้รับการเชิดชู ถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และได้รับความช่วยเหลือให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับเรื่องงานรวมทั้งเรื่องส่วนตัว

ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์ (2566, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครู ได้รับการยอมรับและได้รับเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟัง ในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ อีกทั้งยังได้รับความร่วมมือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ลูกมาน อีแมทว. (2567, หน้า 36) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึก ที่กระตุ้นให้บุคคลได้รับความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และยอมรับในความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่ ที่สำคัญไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้มีโอกาสดำเนินการตามความรู้ความสามารถ ความคิดเห็น และศักยภาพในตนเองจนเป็นที่ยอมรับ ซึ่งการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่อง ชมเชย ชื่นชม แสดงความยินดีให้กำลังใจ แสดงออก ถึงความเชื่อถือไว้วางใจในผลงานและการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่องานบรรลุผลสำเร็จ

เบญจวรรณ คงเกลี้ยง (2567, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมถึงการได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่น จากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีในรูปแบบ ของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ บางครั้งอาจแสดงออก ในรูปของการยกย่องชมเชย

ดังนั้นจากความหมายของด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง ความพึงพอใจ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ต่อการที่ได้รับการยอมรับนับถือ ในความสามารถและความรู้จากการปฏิบัติหน้าที่สำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน ให้เกียรติยกย่อง ชื่นชม มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และแสดงทักษะกระบวนการ ทำงานของตนในองค์กรอย่างเต็มที่ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถเป็นผู้ ให้การช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ส่งเสริมและกระตุ้นการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นิยามเชิงปฏิบัติการของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Relationships)

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและวิจัยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ไว้อย่างหลากหลายผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอความหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ดังต่อไปนี้

เฮอริชเชอร์เบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 100-117) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กร หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากบุคคลในองค์กร ความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะ มีการปฏิสัมพันธ์ ในการทำงานแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, pp. 142-149) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กร หมายถึง สิ่งที่ทำให้คนรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงในงาน คือความพึงพอใจของบุคคล ที่มีอยู่ร่วมกันด้วยความรักสามัคคี การผสมรวมของความแตกต่างระหว่างบุคคล ความยินดี และความสะดวกใจในการสร้างความสัมพันธ์ การหลอมรวมกันของคนในสังคม ความร่วมมือกันดี ในการทำงาน

อรุวรรณ ภัทรดาเนินสุข (2564, หน้า 97) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กร หมายถึง สิ่งที่ทำให้คนรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงในงาน คือความพึงพอใจของบุคคล ที่มีอยู่ร่วมกันด้วยความรักสามัคคี การผสมรวมของความแตกต่างระหว่างบุคคล ความยินดี และความสะดวกใจในการสร้างความสัมพันธ์ การหลอมรวมกันของคนในสังคม ความร่วมมือกันดี ในการทำงาน

นวพัชญ์ ฉีดจันทร์ (2564, หน้า 77) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในองค์กร หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ ให้ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

กมลพร พงศ์เชียงใหม่ (2565, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน มีความจริงใจต่อกันในหน่วยงานมีระบบการทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาวางตัวได้นำเลื่อมใสศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจครู มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและให้คำแนะนำซึ่งกัน ซึ่งการได้รับการยอมรับยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

สุจิรา ถาปิ่นแก้ว (2565, หน้า 40) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความสามัคคีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีมงาน และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์

สมศักดิ์ ยางเบือก (2566, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง การประสานสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ให้มีความสามัคคีกันในกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการแนะนำเมื่องานไม่บรรลุผลสำเร็จ การให้การสนับสนุน และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกลมเกลียวกัน ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในองค์กรแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

พัฒนา เถาะบุตร (2566, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือกันทั้งงานส่วนตัวและงานส่วนรวม

ดังนั้นจากความหมายของ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Relationships) หมายถึง ความพึงพอใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ต่อความสัมพันธ์ระหว่างครูกับบุคลากรในสถานศึกษา การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีในองค์กร มีการทำงานเป็นทีม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจและเป็นกันเองกับครู สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะ เคารพความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคคล ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานเป็นมิตรร่วมกันปฏิบัติงานทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

ผลการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าของงาน 2) ความสำเร็จของงาน 3) การยอมรับนับถือ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยสรุปผลการสังเคราะห์องค์ประกอบดังแสดงในตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการข้อคำถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
1) ความก้าวหน้าของงาน (Advancement)	ความพึงพอใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ต่อความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในการปฏิบัติงานของครู การได้รับโอกาสในการศึกษา	1) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ 2) ท่านได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นธรรม

ตาราง 2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ ข้อคำถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	หาความรู้พัฒนาทักษะความสามารถ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งตาม ความเหมาะสมและเป็นธรรม มีการสนับสนุนครูในการศึกษา ต่อ ฝึกอบรมทักษะทางวิชาชีพ ที่หลากหลายเพื่อให้ครูได้พัฒนา ตนเองอย่างสม่ำเสมอ สามารถสร้าง ผลงานและประสบความสำเร็จ มีสถานภาพในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3) ท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ 4) ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมตามทักษะวิชาชีพที่หลากหลาย 5) ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ 6) ท่านสามารถสร้างผลงานและประสบความสำเร็จ จกการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา 7) ท่านมีสถานภาพในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
2) ความสำเร็จของงาน (Achievement)	ความพึงพอใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ ต่อการปฏิบัติงาน ที่ได้รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ประสบความสำเร็จ เกิดความพึงใจ ในผล ความสำเร็จของงาน มี อุดมการณ์และความภาคภูมิใจที่ได้ แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถใช้ประสบการณ์การทำงาน มาแก้ไขปัญหาให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูมีความ เชื่อมั่นในตนเองจากความสำเร็จของ งานทำให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ	1) ท่านมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ 2) ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้ 3) ท่านมีความพึงใจในผล ความสำเร็จของงาน 4) ท่านมีความมุ่งมั่น และมี อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานให้ สำเร็จ 5) ท่านมีความภาคภูมิใจใน ผลสำเร็จของงาน

ตาราง 2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ ข้อคำถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
		6) ท่านใช้ประสบการณ์การทำงานมาแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ 7) ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองจากความสำเร็จของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
3) การยอมรับนับถือ (Recognition)	ความพึงพอใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ ต่อการที่ได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถ และความรู้จากการปฏิบัติหน้าที่ สำเร็จตามเป้าหมายทำให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติยกย่อง ชื่นชม มีส่วนร่วมในการแสดงความ คิดเห็น และแสดงทักษะกระบวนการ ทำงานของตนในองค์กรอย่างเต็มที่ ได้รับความวางใจในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถเป็นผู้ให้การช่วยเหลือและให้ คำปรึกษาแก่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานได้ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ส่งเสริมและกระตุ้นการปฏิบัติงานให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1) ท่านได้รับการยอมรับใน ความรู้ความสามารถจาก ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ท่านได้รับการยกย่อง ชื่นชมเชิดชูเกียรติจากผู้บริหาร สถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน 3) ท่านมีส่วนร่วมแสดงความ คิดเห็นในสถานศึกษา 4) ท่านมีโอกาสดำเนินการแสดง ทักษะกระบวนการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาอย่างเต็มที่ 5) ท่านได้รับความไว้วางใจใน การปฏิบัติหน้าที่จากผู้บริหาร สถานศึกษา 6) ท่านสามารถให้การช่วยเหลือและที่ปรึกษาแก่เพื่อนครู และผู้บริหารสถานศึกษาได้
4) ความสัมพันธ์ใน องค์กร (Interpersonal Relationships)	ความพึงพอใจของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษากระบี่ต่อความสัมพันธ์ระหว่าง ครูกับบุคลากรในสถานศึกษาการมี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและ	1) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อ เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา

ตาราง 2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ ข้อคำถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	เพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีในองค์กร มีการทำงานเป็นทีม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สนับสนุนซึ่งกันและกัน	3) บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีกันและทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา
	ในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจและเป็นกันเองกับครู สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะ เคารพความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคคล	4) บุคลากรในสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สนับสนุนซึ่งกันในการปฏิบัติงาน
	ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานเป็นมิตรร่วมกันปฏิบัติงานทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ	5) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจและเป็นกันเองกับครู
		6) บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
		7) สถานศึกษามีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2567, หน้า 17 - 18) กล่าวว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ คือหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับประถมศึกษาของจังหวัดกระบี่ เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพตามมาตรฐานมีบริบททั่วไป ดังนี้

2.3.1 สภาพปัจจุบันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการลงวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสามารถบริหารจัดการไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ณ วันที่ 17 สิงหาคม 2553 กำหนดให้เขตพื้นที่ การศึกษากระบี่ เปลี่ยนแปลงเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยท้องที่อำเภอ เมืองกระบี่ อำเภอเหนือคลอง อำเภออ่าวลึก อำเภอปลายพระยา อำเภอเขาพนม อำเภอลำทับ อำเภอคลองท่อม และอำเภอเกาะลันตาเป็นเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ เปลี่ยนแปลงเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ทำหน้าที่ตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546

2.3.2 ที่ตั้งและอาณาเขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีอาคารสำนักงาน 3 แห่ง โดยสำนักงานหลักตั้งอยู่บนถนนกระบี่-เขาทอง ตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ ทั้งนี้จังหวัดกระบี่เป็นจังหวัดขนาดเล็กที่มากด้วยทรัพยากรท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และมรดกทางวัฒนธรรมอันเก่าแก่ การผสมผสานการดำรงชีวิตของผู้คนที่ต่างเชื้อชาติ ต่างศาสนา และความเชื่อที่แตกต่างอย่างกลมกลืน ตั้งอยู่ทางด้านฝั่งทะเลตะวันตกของภาคใต้ติดกับทะเลอันดามัน อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ ไปตามทางหลวงแผ่นดินประมาณ 814 กิโลเมตร มีพื้นที่ ทั้งหมด 4,708.512 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 2,942,820 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	จดจังหวัดพังงา และจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศใต้	จดจังหวัดตรัง และทะเลอันดามัน
ทิศตะวันออก	จดจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดตรัง
ทิศตะวันตก	จดจังหวัดพังงา และทะเลอันดามัน

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับจังหวัดที่มีคุณภาพ อย่างยั่งยืน ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การศึกษาสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

- 1) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของจังหวัดครอบคลุมการจัดการศึกษาทุกประเภททุกระดับ ทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
- 2) เสริมสร้างสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ วัฒนธรรมการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจและสภาพการเปลี่ยนแปลง
- 3) พัฒนาการดำเนินงานจัดทำนโยบายการศึกษาของจังหวัดให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของพื้นที่โดยพัฒนากลไกการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ

4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจ

ยุทธศาสตร์

- 1) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของจังหวัดให้เกิดประสิทธิภาพ
- 2) เสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เหมาะสมภารกิจของหน่วยงาน และสภาพการเปลี่ยนแปลง
- 3) พัฒนาการกระบวนการจัดทำนโยบายและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
- 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

- 1) หน่วยงาน องค์กร บุคคลที่จัดการจัดการศึกษา ทุกระดับ มีการจัดการศึกษาหลากหลายได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง
- 2) บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ วัฒนธรรมการทำงานที่เหมาะสมตามภารกิจและสภาพการเปลี่ยนแปลง
- 3) นโยบายการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความสอดคล้องกับความต้องการและบริบทของพื้นที่ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ
- 4) หน่วยงานสามารถดำเนินการตามบทบาทภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาบริบทของพื้นที่ที่ทำการวิจัยมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการตีความผลการวิเคราะห์ โดยอ้างอิงจาก กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2567) สรุปว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เป็นหน่วยงานภาครัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทหลักในการดูแลและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 8 อำเภอของจังหวัดกระบี่ สภาพปัจจุบันและที่ตั้ง ชี้ให้เห็นว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ทำหน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางทรัพยากรธรรมชาติและผลสมผสานทางวัฒนธรรม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เน้นการเป็นองค์กรหลักที่ส่งเสริมการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน โดยมีพันธกิจครอบคลุมการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการนำนโยบายสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ การศึกษาบริบทนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะ ยุทธศาสตร์และนโยบายของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จะเป็นกรอบกำหนดวิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างและการคงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในพื้นที่

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

นฤสรณ์ ส่งเสริม และคณะ (2564, หน้า 33 - 43) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนตามทัศนะของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนตามทัศนะของครู 2) เปรียบเทียบในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนตามทัศนะของครู โดยและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา วิชยฐานะประสบการณ์การทำงานพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า โดยรวมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านอำนาจจากการอ้างอิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านอำนาจจากการขู้งัดและด้านอำนาจจากการอ้างอิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ปิยวรรณ งามสง่า (2564, หน้า ง) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร 2) แรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ การใช้อำนาจอ้างอิง การใช้อำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจตามกฎหมาย และการใช้อำนาจการบังคับ 2) แรงจูงใจของครูใน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามจากมากไปน้อย คือ ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ในส่วนด้านนโยบายและการบริหารจัดการงานและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในลำดับที่เท่ากัน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านรูปแบบการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และในด้านเงินเดือนตามลำดับ 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ (2665, หน้า 163) ศึกษาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 4) ค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีของการใช้อำนาจทางการบริหารที่มีผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจทางการบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) การใช้อำนาจทางการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .014 การใช้อำนาจทางการบริหารเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู คือ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจบังคับบัญชา การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ควรได้รับการพัฒนา มี 4 ด้านที่สำคัญ ดังนี้ 1. อำนาจอ้างอิง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะหรือบุคลิกภาพส่วนตัวเป็นผู้นำเคารพ ชื่นชอบ และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้ดีในด้าน ครอบงำคน ครอบงำงาน ตลอดจนแนะแนวทางในการดำเนินงานต่าง ๆ กับบุคคลอื่น 2. อำนาจตามกฎหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมนุษยสัมพันธ์ในการออกกฎ มีความประนีประนอมแม้ว่าจะสั่งการและมีอำนาจตัดสินใจสูงในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบ ออกกฎในโรงเรียนให้ชัดเจน และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู 3. อำนาจความเชี่ยวชาญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนการพัฒนาตนเองและเผยแพร่ให้บุคลากรรับรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา 4. อำนาจบังคับบัญชา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา บังคับบัญชาอย่างเป็นกัลยาณมิตร วางตัวให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ และต้องมีการสร้างโครงสร้างการบริหารภายในโรงเรียน

วิสุทธิ์ อ่างคำ และคณะ (2565, หน้า 132) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแรงจูงใจในการการปฏิบัติงานของครู และเพื่อความสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมายและด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่อยู่ในอันดับสุดท้าย และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง 0.540 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย และ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

เกียรติศักดิ์ พลเดช และคณะ (2566, หน้า 33) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ต่อ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาาระดับทัศนคติต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ทัศนคติของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอยู่ในระดับเหมาะสมอย่างยิ่ง 1 ด้าน ระดับเหมาะสมมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการอ้างอิง ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการบังคับ และด้านอำนาจการให้รางวัล 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .806

รุ่งนภา คำไพและนิพัทธ์พนธ์ สนิทเหลือ (2566, หน้า 50) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 3) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจบังคับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม

และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 7 ด้าน คืออำนาจการให้รางวัล อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจบังคับ โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 7 ด้าน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการโดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 73.8

ทยากร จันทะบุตร และละดา ดอนหงษา (2566, หน้า 269) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจบารมี อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจการเชื่อมโยง 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความต้องการเจริญก้าวหน้า ความต้องการความสัมพันธ์และความต้องการการดำรงชีวิต 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน 4) การวิเคราะห์ถดถอย พบคุณแบบมีขั้นตอน พบว่า มีตัวแปรอิสระ 6 ตัว คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการบังคับ อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจบารมี ร่วมกันอธิบายการใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมได้ร้อยละ 94

ปิยภัทร เสลาวรรณ และปทุมพร เปี้ยถนอม (2567, หน้า 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร

สถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เบญจวรรณ คงเกลี้ยง (2567, หน้า จ) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพหุคูณภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 51.4

ธัญชนก หวังฝูงกลาง และวีรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2568, หน้า 11) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันเทียะ (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันเทียะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 และ 2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันเทียะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันเทียะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของครูในสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ(ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เมสฟิน (Mesfin, 2022, pp. 199-213) ศึกษาอำนาจของผู้อำนวยการโรงเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมัธยมของเอธิโอเปีย วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ตรวจสอบองค์ประกอบการใช้อำนาจของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐชาติภาคใต้ 2. สำรวจความตระหนักของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับอำนาจของตนในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา SNNPR 3) เข้าใจอิทธิพลของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อชุมชนโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การศึกษาที่มีคุณภาพใน SNNPR 4) ตรวจสอบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสามารถใช้สิทธิอำนาจในเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างอิสระหรือไม่ ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจทางองค์กร/ตำแหน่ง และมีแนวโน้มใช้อำนาจทางผู้เชี่ยวชาญ/บุคคล แต่ในระดับที่น้อยกว่า 2) ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งที่มาและแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนส่วนหนึ่งมีความเข้าใจที่ดี ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคนอื่นไม่มีความเข้าใจเลย 3) พบว่าประเภทของอำนาจที่ผู้อำนวยการโรงเรียนถือว่ามีผลกระทบต่อครูและการปฏิบัติวิชาชีพ การสอน การเรียนรู้ และคุณภาพการศึกษาในรูปแบบของความสำเร็จของนักเรียน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีอำนาจใช้อำนาจได้อย่างเสรี ขาดอิสระในการใช้อำนาจตามสถานการณ์จริง

กุมารีและกุมาร (Kumari & Kumar, 2023, pp. 1-11) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู วัตถุประสงค์ของงานวิจัยเพื่อระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของครู และประเมินอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อผลงานการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนในเมืองมิร์ปูร์กาส ประเทศปากีสถาน พบว่าแรงจูงใจมีอิทธิพลอย่างมากต่อผลงานการทำงานของครู การศึกษานี้เผยให้เห็นว่าแรงจูงใจที่กำหนดขึ้นเองและไม่กำหนดขึ้นเอง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของครู ส่งผลกระทบบ่อยมากต่อผลงานการทำงานของครู ฝ่ายบริหารจะต้องกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูเพื่อตอบสนองความต้องการของพวกเขา นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารโรงเรียนควรจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ เช่น โบนัส รางวัล การสื่อสารที่ดี การสนับสนุนทางจิตใจ การสนับสนุนทางอารมณ์ และการปรับขึ้นเงินเดือน เพื่อให้แน่ใจว่าการเรียนรู้มีคุณภาพและสร้างผลงานที่ดีจากคณาจารย์ในการปรับปรุงระบบการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

เกะมิเร (Ghimire, 2024, pp. 1-16) ศึกษาอิทธิพลของทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ต่อ แรงจูงใจของคณาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษา (HEIs) ของเนปาล ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า โอกาสในการเติบโตทางวิชาชีพและการได้รับการยอมรับ ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจของคณาจารย์ ในทางกลับกัน การศึกษาพบว่า ค่าตอบแทน และ ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นเป็นตัวกระตุ้นเชิงบวกที่มีศักยภาพสูง เน้นย้ำถึงความสำคัญของ รางวัลภายนอก ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางวิชาการอย่างไรก็ตาม ยังได้เน้นย้ำถึง ผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้น จากการที่โอกาสในการรับรู้และการเติบโต ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของคณาจารย์ ซึ่งอาจส่งผลให้ขวัญกำลังใจลดลง และเกิดความรู้สึกหงุดหงิดสรุบได้ว่า งานวิจัยนี้เน้นย้ำถึงความจำเป็นของ แนวทางที่สมดุล ซึ่งพิจารณาทั้ง ปัจจัยภายนอก (เช่น ค่าตอบแทน) และ องค์กรประกอบภายใน (เช่น การพัฒนาตนเอง) เพื่อรักษาแรงจูงใจของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของเนปาล

การ์เดซี (Gardezi, 2024, pp. 1-30) ศึกษาสำรวจธรรมชาติที่หลากหลายของพลวัตอำนาจของผู้ตรวจสอบโรงเรียน : การวิเคราะห์เปรียบเทียบระบบประกันคุณภาพ การขับเคลื่อนการปรับปรุงในสถานศึกษาที่หลากหลาย โดยเน้นที่พลวัตที่ละเอียดอ่อนของอิทธิพลที่มีต่อทัศนคติของผู้นำโรงเรียนต่อข้อเสนอแนะ การศึกษานี้ใช้กรอบงาน ฐานอำนาจทางสังคมของเฟรนช์และราเวน เพื่อตรวจสอบรูปแบบต่างๆ ของอำนาจที่ผู้ตรวจการโรงเรียนใช้ การตรวจสอบครอบคลุมระบอบการตรวจสอบที่มีแนวทางหลากหลาย ตั้งแต่ระดับความเสี่ยงสูงไปจนถึงระดับความเสี่ยงต่ำ โดยแต่ละระดับมอบระดับอำนาจที่แตกต่างกันให้กับผู้ตรวจการโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ของผู้นำเกี่ยวกับอำนาจของผู้ตรวจการมีอิทธิพลต่อทั้งทัศนคติที่ผู้นำมีต่อผู้ตรวจการและการตอบสนองต่อข้อเสนอแนะ ฐานอำนาจทั้งหมดประการ ได้แก่ รางวัล การบังคับ ความชอบธรรม การอ้างอิง ผู้เชี่ยวชาญ และการให้ข้อมูล ตามกรอบแนวคิดของเฟรนช์ และราเวน ได้รับการระบุในคำตอบของผู้นำโรงเรียนและเน้นย้ำในพลวัตเชิงโครงสร้างของระบบการตรวจสอบที่อยู่ระหว่างการศึกษศึกษา แม้ว่าจะอยู่ในระดับที่แตกต่างกันก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อำนาจทุกรูปแบบมีคุณค่าในการมีอิทธิพลต่อผู้นำโรงเรียนและผลักดันการเปลี่ยนแปลงในแนวทางปฏิบัติของพวกเขา ในขณะที่สามารถรูปแบบแรกมุ่งเน้นไปที่การควบคุมและประเมินการดำเนินงานของโรงเรียน สามารถรูปแบบหลังส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงโดยการสร้างแรงบันดาลใจและชี้แนะผู้นำโรงเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่” โดยดำเนินการศึกษาค้นคว้าในการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,117 คน (ข้อมูลครู ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสัดส่วนของเคอร์ซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้น (Stratified random sampling)

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1) ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ เทียบกับบัญญัติไตรยางศ์จำนวนประชากรของจำนวนครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดโรงเรียน

2) ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากชื่อโรงเรียน แบบไม่ใส่คืน ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดจำนวนโรงเรียนในแต่ละขนาดโรงเรียนที่จะจับสลาก ร้อยละ 30 โดยใช้เกณฑ์จำนวนประชากรเป็นหลัก ร้อย ใช้กลุ่มตัวอย่าง 15-30 % (ธีรภูมิ เอกะกุล, 2543 หน้า 130 ; บุญชม ศรีสะอาด, 2556 หน้า 38) ตัวอย่าง เช่น จำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก มี 100 ใช้กลุ่มตัวอย่าง 30 โรงเรียน เป็นต้น สุ่มครูในแต่ละโรงเรียนตามอัตราส่วน (จำนวนครูกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง) ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตัวอย่าง เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนครูกลุ่มตัวอย่าง 94 คน ต่อ 30 โรงเรียน ได้ครูโรงเรียนละ 3 คน ขึ้นไป เป็นต้น ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงสัดส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	ประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
	โรงเรียน	ครู (คน)	จำนวนโรงเรียน (30%)	จำนวนครู (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	100	610	30	94
โรงเรียนขนาดกลาง	95	1,217	29	188
โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	7	290	2	45
รวม	202	2,117	61	327

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้าง ขึ้นโดยศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน ข้อคำถามเป็นมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับ ที่ได้ทำการสังเคราะห์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยข้อคำถามการวัดระดับความคิดเห็น โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ได้แก่

- 1) อำนาจการให้รางวัล จำนวน 7 ข้อ
- 2) อำนาจบังคับบัญชา จำนวน 8 ข้อ
- 3) อำนาจตามกฎหมาย จำนวน 8 ข้อ
- 4) อำนาจอ้างอิงบุคคล จำนวน 9 ข้อ
- 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ จำนวน 8 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ลักษณะของแบบสอบถาม เป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert, 1967, p. 90) คือ

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับ ที่ได้ทำการสังเคราะห์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยข้อคำถามการวัดระดับความคิดเห็น โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน จำนวน 27 ข้อ ได้แก่

- 1) ความก้าวหน้าของตำแหน่ง จำนวน 7 ข้อ
- 2) ความสำเร็จของงาน จำนวน 7 ข้อ
- 3) การยอมรับนับถือ จำนวน 6 ข้อ
- 4) ความสัมพันธ์ในองค์กร จำนวน 7 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert, 1967, p. 90) คือ

- ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.4.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4 ด้าน รวม 67 ข้อ ตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมขอบข่ายนิยามศัพท์และนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษ จำนวน 3 ท่านที่มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาการบริหาร การศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษา หรือการวิจัย 2) มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 ปี ขึ้นไป พิจารณาความสมบูรณ์ถูกต้องตามหลักวิชา และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) แล้วนำผลการพิจารณาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of item objective congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อดังนี้

+1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

3.4.4 คัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.66 ส่วนข้อคำถามที่ขาดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา อาจจะถูกตัดทิ้งไปหรือต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขใหม่ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ผลปรากฏว่าข้อคำถามทั้ง 67 ข้อ มีค่า IOC อยู่ที่ 1.00 สามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้จริงทุกข้อ

3.4.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่งเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.4.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

3.4.7 นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ที่ผ่านการทดลองมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่น ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.993 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านมีค่าดังนี้ ค่าความเชื่อมั่นการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) อำนาจการให้รางวัล มีค่าเท่ากับ 0.945 2) อำนาจบังคับบัญชา มีค่าเท่ากับ 0.952 3) อำนาจตามกฎหมาย มีค่าเท่ากับ 0.939 4) อำนาจอ้างอิงบุคคล มีค่าเท่ากับ 0.950 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ มีค่าเท่ากับ 0.940 ค่าความเชื่อมั่นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้ 1) ความก้าวหน้าของงาน มีค่าเท่ากับ 0.934 2) ความสำเร็จของงาน มีค่าเท่ากับ 0.940 3) การยอมรับนับถือ มีค่าเท่ากับ 0.929 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.924

3.4.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคศราษ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

3.5.2 ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.5.3 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามในรูปแบบของ QR Code ถึงผู้บริหารสถานศึกษาผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์แนบไปกับหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

3.5.4 ผู้วิจัยวางแผนกำหนดส่งแบบสอบถามไป 327 ฉบับ และรับคืนมาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จัดส่งไป คิดเป็นร้อยละ 80 ของแบบสอบถามทั้งหมด

3.5.5 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลแล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตาม ระเบียบวิธีทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อทราบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 127) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจ อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจ อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดย การหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 127) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.4 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันต์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำหนดไว้ 5 ระดับ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564, หน้า 314) ดังนี้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 - 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 - 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 - 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01- 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ทั้งนี้หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก (+) แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถม ศึกษา ระเบียบ มีความสัมพันธ์กันทางบวก หมายถึง เมื่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ก็จะเพิ่มขึ้นหรือลดลงไปด้วย

หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ (-) แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถม ศึกษา ระเบียบ มีความสัมพันธ์กันทางลบ หมายถึง เมื่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีค่า เพิ่มขึ้นหรือลดลงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็จะเพิ่มขึ้นหรือลดลงตรงข้ามเสมอ

3.6.5 วิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ โดยวิธีสร้างสมการพหุคูณ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ใช้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Method) และ แบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปสมการพหุคูณคะแนนดิบ และรูปสมการพหุคูณมาตรฐาน

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.7.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1) การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Content Validity) โดยใช้ สูตรค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 78)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{[\sum R]}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 109)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อคำถาม

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3.7.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 38)

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการเทียบค่าให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

2) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) หาค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบสอบถาม (\bar{X}) โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 42)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูล

3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ แบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 66)

$$\text{สูตร S.D} = \sqrt{\frac{N(\sum X) - (\sum X^2)}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$\sum X^2$	แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน จำนวนข้อมูล

3.7.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 83)

$$\text{สูตร } r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y
	$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนชุด X
	$\sum Y$	แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y
	$\sum XY$	แทน ผลรวมระหว่างผลคูณชุด X กับ Y
	$\sum X^2$	แทน ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในรูปสมการ
 พยากรณ์ คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน
 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a_1 + b_2X_2 + b_1X_1 + b_5X_5 + b_3X_3 \dots + b_kX_k$$

เมื่อ \hat{Y} แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)
 a แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
 $b_1, b_2 \dots b_k$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1
 ถึง ตัวที่ k ตามลำดับ
 $X_1, X_2 \dots X_k$ แทน คะแนนของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ตัวที่ 1
 ถึง k ตามลำดับ
 k แทน จำนวนตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = \beta_2Z_2 + \beta_1Z_1 + \beta_5Z_5 + \beta_3Z_3 \dots + \beta_kZ_k$$

เมื่อ \hat{Z} แทน คะแนนพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานของ
 ตัวเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)
 $\beta_1, \beta_2 \dots \beta_k$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1
 ถึง ตัวที่ k ตามลำดับ
 $Z_1, Z_2 \dots Z_k$ แทน คะแนนของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ตัวที่ 1
 ถึง k ตามลำดับ
 $X_1, X_2 \dots X_k$ แทน คะแนนของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ตัวที่ 2
 ถึง k ตามลำดับ
 k แทน จำนวนตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย เรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามกระบวนการวิจัย ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อสารความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
\hat{Y}	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
Sig	แทน	ค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ

*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
X	แทน	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	แทน	อำนาจการให้รางวัล
X ₂	แทน	อำนาจบังคับบัญชา
X ₃	แทน	อำนาจตามกฎหมาย
X ₄	แทน	อำนาจอ้างอิงบุคคล
X ₅	แทน	อำนาจความเชี่ยวชาญ
Y	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
Y ₁	แทน	ความก้าวหน้าของงาน
Y ₂	แทน	ความสำเร็จของงาน
Y ₃	แทน	การยอมรับนับถือ
Y ₄	แทน	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน โดยใช้สถิติหาค่าความถี่ (Frequency distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่โดยหาค่า การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Method) และ แบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบและรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คน ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency distribution) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายตามรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	68	20.80
หญิง	259	79.20
รวม	327	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	26	8.00
ตั้งแต่ 30 – 39 ปี	133	40.70
ตั้งแต่ 40 – 49 ปี	122	37.30
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	46	14.00
รวม	327	100.00

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	1.20
ปริญญาตรี	222	67.90
ปริญญาโท	82	25.10
ปริญญาเอก	19	5.80
รวม	327	100.00
4. ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	35	10.70
5 – 10 ปี	109	33.30
10 ปี ขึ้นไป	183	56
รวม	327	100.00
5. ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	94	28.70
ขนาดกลาง	188	57.50
ขนาดใหญ่ขึ้นไป	45	13.80
รวม	327	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 79.20 ช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ที่ 30 – 39 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 ประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 183 คน คิดเป็น ร้อยละ 56 ขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ที่ ขนาดกลาง จำนวน 188 คิดเป็นร้อยละ 57.50

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่**

การวิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา
ประถมศึกษากระบี่ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard
Deviation) นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายตามรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.2 – 4.7

**ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่โดยรวมและรายด้าน**

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านอำนาจการให้รางวัล	4.58	0.51	มากที่สุด
2. ด้านอำนาจบังคับบัญชา	4.55	0.52	มากที่สุด
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย	4.59	0.51	มากที่สุด
4. ด้านอำนาจอ้างอิงบุคคล	4.60	0.54	มากที่สุด
5. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	4.59	0.56	มากที่สุด
โดยรวม	4.58	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
ศึกษาประถมศึกษากระบี่โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาราย
ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านอำนาจอ้างอิงบุคคล ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) รองลงมา
ตามลำดับ ได้แก่ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.56) ด้านอำนาจตามกฎหมาย
($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.51) ด้านอำนาจการให้รางวัล ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.51)
และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านอำนาจบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.52)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านอำนาจการให้รางวัลโดยรวม และรายด้าน

ด้านอำนาจการให้รางวัล	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเพิ่มเงินเดือนครูตามผลการปฏิบัติงานของครู	4.72	0.58	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งของครู	4.66	0.56	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่ครูที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	4.57	0.67	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัดแก่ครูที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	4.56	0.64	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามอบรางวัลหรือสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงานของครูเป็นไปตามเป้าหมาย	4.53	0.74	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาวางเงื่อนไขเสนอผลประโยชน์แก่ครูที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	4.47	0.78	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการชมเชย พุดคุยให้กำลังใจสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.61	0.64	มากที่สุด
โดยรวม	4.58	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเพิ่มเงินเดือนครูตามผลการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งของครู ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางเงื่อนไขเสนอผลประโยชน์แก่ครูที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านอำนาจบังคับบัญชาโดยรวม และรายด้าน

ด้านอำนาจบังคับบัญชา	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการลงโทษ ครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง	4.59	0.66	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบังคับ ควบคุมการปฏิบัติงานครูให้เป็นไปตามกฎระเบียบ	4.56	0.59	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจาว่ากล่าวตักเตือน ครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง	4.56	0.66	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับลดหรือไม่ให้รางวัล ผลตอบแทนแก่ครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง	4.57	0.71	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหากครูไม่สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้ได้	4.48	0.68	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีย้ายตำแหน่งหรือลดตำแหน่งงานครูไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง	4.55	0.70	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการลงโทษครูให้เกิดความกลัวที่จะเสียหายทางร่างกายและจิตใจหากไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง	4.53	0.68	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งข้อตกลงในการลงโทษครูเมื่อครูไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง	4.57	0.66	มากที่สุด
โดยรวม	4.55	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านอำนาจบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการลงโทษครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับลดหรือไม่ให้รางวัลผลตอบแทนแก่ครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.71) และผู้บริหารสถานศึกษาตั้งข้อตกลงในการลงโทษครูเมื่อครูไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.66) สำหรับข้อ

ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหากครูไม่สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษาระดับ ด้านอำนาจกฎหมายโดยรวม และรายด้าน

ด้านอำนาจกฎหมาย	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้สิทธิอันชอบทำตามกฎหมายในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครู	4.62	0.62	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานในสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่	4.55	0.59	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่	4.60	0.67	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสั่งการมอบหมายภาระงานแก่ครูตามอำนาจหน้าที่	4.60	0.64	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจชี้ขาดงานในสถานศึกษา	4.56	0.68	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระเบียบกฎหมายวางกรอบการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	4.63	0.64	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดกฎเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	4.58	0.67	มากที่สุด
8. ท่านให้การยอมรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มาดำรงตำแหน่งตามสายบังคับบัญชา	4.63	0.64	มากที่สุด
โดยรวม	4.59	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษาระดับ ด้านอำนาจกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระเบียบกฎหมายวางกรอบ

การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.64) และ การให้การยอมรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มาดำรงตำแหน่งตามสายบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้สิทธิอันชอบทำตามกฎหมายในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.62) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานในสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านอำนาจอ้างอิงบุคคลโดยรวม และรายด้าน

ด้านอำนาจอ้างอิงบุคคล	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณสมบัติและลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัวที่น่าชื่นชม	4.66	0.63	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีวาทะศิลป์ในการพูดคุยกับครูในสถานศึกษา	4.50	0.74	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับครูในสถานศึกษา	4.63	0.64	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวให้เกิดความเคารพยกย่อง ยอมรับนับถือ	4.64	0.63	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุขุมรอบคอบในการบริหารงานในสถานศึกษา	4.59	0.63	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูในสถานศึกษาได้	4.59	0.66	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิก เฉลียวฉลาด มั่นใจในตนเอง	4.62	0.61	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการโน้มน้าวใจครู	4.61	0.66	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูได้	4.64	0.63	มากที่สุด
โดยรวม	4.60	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา ประถมศึกษากระบี่ ด้านอำนาจอ้างอิงบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณสมบัติและลักษณะ บุคลิกภาพส่วนตัวที่น่าชื่นชม ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวให้ เกิดความเคารพ ยกย่องยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.63) และ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูได้ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.63) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหาร สถานศึกษามีวาทศิลป์ในการพูดคุยกับครูในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญโดยรวม และรายด้าน

ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสพการณ์รอบด้าน	4.66	0.64	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาความเชี่ยวชาญชำนาญในการ บริหารจัดการสถานศึกษา	4.51	0.66	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดตัดสินใจที่รวดเร็ว เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.60	0.67	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสั่งการ และแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์	4.59	0.66	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีประสพการณ์ในการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่หลากหลาย	4.62	0.62	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาในการ ปฏิบัติงานแก่ครูได้	4.60	0.66	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับในผลงาน บริหารงานในสถานศึกษา	4.59	0.69	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูเกิดความ ศรัทธาและเต็มใจในการปฏิบัติงาน	4.60	0.67	มากที่สุด
โดยรวม	4.59	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา ประถมศึกษากระบี่ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์รอบด้าน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.62) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาความเชี่ยวชาญชำนาญในการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.66)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่

การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา ประถมศึกษากระบี่ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายตามรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.8 – 4.12

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความก้าวหน้าของงาน	4.64	0.44	มากที่สุด
2. ด้านความสำเร็จของงาน	4.68	0.41	มากที่สุด
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.62	0.49	มากที่สุด
4. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	4.67	0.46	มากที่สุด
โดยรวม	4.66	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา ประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.41) รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.46) ด้านความก้าวหน้าของงาน ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.44) ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.49)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านความก้าวหน้าของงานโดยรวม
และรายด้าน

ด้านความก้าวหน้าของงาน	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ	4.74	0.51	มากที่สุด
2. ท่านได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน อย่างเป็นธรรมชาติ	4.60	0.56	มากที่สุด
3. ท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ	4.58	0.63	มากที่สุด
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมตามทักษะ วิชาชีพที่หลากหลาย	4.67	0.55	มากที่สุด
5. ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่าง สม่ำเสมอ	4.64	0.55	มากที่สุด
6. ท่านสามารถสร้างผลงานและประสบความสำเร็จ จากการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา	4.64	0.57	มากที่สุด
7. ท่านมีสถานภาพในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจากการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.67	0.56	มากที่สุด
โดยรวม	4.64	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านความก้าวหน้าของงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมตามทักษะวิชาชีพที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.55) และ ท่านมีสถานภาพในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.56) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านความสำเร็จของงานโดยรวม
และรายด้าน

ด้านความสำเร็จของงาน	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตาม ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา	4.74	0.47	มากที่สุด
2. ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตาม เป้าหมายที่วางไว้	4.63	0.53	มากที่สุด
3. ท่านมีความพึงพอใจในผลความสำเร็จของงานใน สถานศึกษา	4.71	0.51	มากที่สุด
4. ท่านมีความมุ่งมั่น และมีอุดมการณ์ในการ ปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.69	0.51	มากที่สุด
5. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานในสถาน สถานศึกษา	4.68	0.55	มากที่สุด
6. ท่านใช้ประสบการณ์การทำงานมาแก้ไขปัญหาใน การปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ	4.68	0.55	มากที่สุด
7. ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองจากความสำเร็จของ การปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.70	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.68	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา
ประถมศึกษากระบี่ ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D.
= 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความรับผิดชอบในการ
ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.47) รองลงมาคือ
ท่านมีความพึงพอใจในผลความสำเร็จของงานในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.51) สำหรับข้อที่
มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.63$,
S.D. = 0.53)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการยอมรับนับถือโดยรวม
และรายด้าน

ด้านการยอมรับนับถือ	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจาก ผู้บริหารสถานศึกษา	4.67	0.58	มากที่สุด
2. ท่านได้รับการยกย่อง ชื่นชมเชิดชูเกียรติจาก ผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงาน	4.57	0.63	มากที่สุด
3. ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในสถานศึกษา	4.63	0.58	มากที่สุด
4. ท่านมีโอกาสในการแสดงทักษะ กระบวนการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเต็มที่	4.64	0.56	มากที่สุด
5. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่จาก ผู้บริหารสถานศึกษา	4.62	0.57	มากที่สุด
6. ท่านสามารถให้การช่วยเหลือและที่ปรึกษาแก่ เพื่อนครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้	4.65	0.60	มากที่สุด
โดยรวม	4.62	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา
ประถมศึกษากระบี่ ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.49)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ
จากผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ท่านสามารถให้การช่วยเหลือและที่
ปรึกษาแก่เพื่อนครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.60) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
ที่สุดคือ ท่านได้รับการยกย่อง ชื่นชมเชิดชูเกียรติจากผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงาน
($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรโดยรวม
และรายด้าน

ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บริหารสถานศึกษา	4.68	0.57	มากที่สุด
2. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานใน สถานศึกษา	4.64	0.57	มากที่สุด
3. บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีและทำงาน เป็นทีมในสถานศึกษา	4.71	0.56	มากที่สุด
4. บุคลากรในสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สนับสนุนซึ่งกันในการปฏิบัติงาน	4.67	0.57	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจและเป็นกันเอง กับครูในสถานศึกษา	4.64	0.60	มากที่สุด
6. บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน การปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	4.69	0.57	มากที่สุด
7. สถานศึกษามีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	4.72	0.54	มากที่สุด
โดยรวม	4.67	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา
ประถมศึกษากระบี่ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. =
0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีบรรยากาศในการทำงาน
ที่ดี ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีและทำงานเป็นทีม
ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.56) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อ
เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.57) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจและ
เป็นกันเองกับครูใน ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.60)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่**

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่โดยหา
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)
นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายตามรายละเอียดปรากฏดัง ตารางที่ 4.13

**ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา
ประถมศึกษากระบี่**

การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y)				Y
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	
X ₁	.799**	.714**	.764**	.731**	.809**
X ₂	.557**	.538**	.562**	.516**	.588**
X ₃	.636**	.671**	.658**	.681**	.716**
X ₄	.777**	.750**	.761**	.769**	.828**
X ₅	.778**	.753**	.760**	.745**	.822**
X	.798**	.778**	.794**	.780**	.853**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficients) ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .853

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ($r = .516 - .828$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดที่สุดคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการให้รางวัล (X₁) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ด้านความก้าวหน้าของงาน (Y_1) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกสูง ($r = .799$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าของงาน (Y_1) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง ($r = .778$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจบังคับบัญชา (X_2) กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์ในองค์กร (Y_4) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .516$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่

5.1 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.14 – 4.15

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ ในภาพรวมของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	S.E.Est	F	Sig.
$X_1X_2X_3X_4X_5$.873 ^a	.762	.758	.20540	205.771	.000

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .873 ($R = .873$) และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .762 ($R^2 = .762$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล (X_1) อำนาจบังคับบัญชา (X_2) อำนาจตามกฎหมาย (X_3) อำนาจอ้างอิงบุคคล (X_4) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้ร้อยละ 76.20 ($R^2 = .762$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ โดยใช้ตัวแปรการใช้อำนาจของ
ผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่

การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนน มาตรฐาน	t	Sig
	b	SE _b	β		
ค่าคงที่ (Constant)	1.331	.114		11.668	.000
อำนาจการให้รางวัล (X ₁)	.291	.044	.356	6.689	.000
อำนาจบังคับบัญชา (X ₂)	-.022	.031	-.028	- 0.711	.477
อำนาจตามกฎหมาย (X ₃)	.055	.043	.060	1.296	.196
อำนาจอ้างอิงบุคคล (X ₄)	.191	.052	.251	3.656	.000
อำนาจความเชี่ยวชาญ (X ₅)	.216	.048	.292	4.510	.000
R = .873 ^a		R ² = .762	SE _{EST} .205	Adjusted R ² = .758	F = 205.771

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ โดยใช้ตัวแปร
การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่าเมื่อนำตัวแปรการใช้อำนาจด้าน อำนาจการให้
รางวัล (X₁) อำนาจบังคับบัญชา(X₂) อำนาจตามกฎหมาย(X₃) อำนาจอ้างอิงบุคคล (X₄) อำนาจความ
เชี่ยวชาญ (X₅) สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียน ได้ร้อยละ 76.20 (R² = .762) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .205
สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษา
กระบี่ ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 1.331 + .291(X_1) + .216(X_5) + .191(X_4) + .055(X_3) - .022(X_2)$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษา
กระบี่ ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = .356(X_1) + .292(X_5) + .251(X_4) + .060(X_3) - .028(X_2)$$

5.2 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression
analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.16 และ 4.17

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่

Model	R	R ²	Adjusted R ²	S.E.-Est
1	.828	.686	.685	.234
2	.862	.744	.742	.212
3	.872	.761	.759	.205

- a. Predictors: (Constant), ด้านอำนาจอ้างอิงบุคคล (X_4)
 b. Predictors: (Constant), ด้านอำนาจอ้างอิงบุคคล (X_4), ด้านอำนาจการให้รางวัล (X_1)
 c. Predictors: (Constant), ด้านอำนาจอ้างอิงบุคคล (X_4), ด้านอำนาจการให้รางวัล (X_1), ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5)

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ จากการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน พบว่า รูปแบบที่ 3 เป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ แสดงว่าด้านอำนาจอ้างอิงบุคคล (X_4), ด้านอำนาจการให้รางวัล (X_1) และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 76.10 ($R^2 = .761$) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ เท่ากับ .205

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่

การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา	คะแนน ถดถอย		t	Sig
	b	SE _b		
ค่าคงที่ (Constant)	1.345	.105	12.746	.000
ด้านอำนาจอ้างอิงบุคคล (X ₄)	.198	.052	.261	.000
ด้านอำนาจการให้รางวัล (X ₁)	.296	.038	.362	.000
ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ(X ₅)	.227	.047	.307	.000
R = .872	R ² =.761	Adjusted R ² = .759	SE _{EST} .205	F = 342.385

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า เมื่อนำตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้านเข้าสู่การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน มีตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 ด้าน เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนถดถอย (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล (X₁) (b = .296, β = .362, P = .000) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (X₅) (b = .227, β = .307, P = .000) และ ด้านอำนาจอ้างอิงบุคคล (X₄) (b = .198, β = .261, P = .000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายการผันแปรของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้ร้อยละ 76.10 (R² = .761) เมื่อนำปัจจัยดังกล่าวซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนถดถอยและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในรูปคะแนนถดถอย มีดังนี้

$$\hat{Y} = 1.345 + .296(X_1) + .227(X_5) + .198(X_4)$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = .362(X_1) + .307(X_5) + .261(X_4)$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 67 ข้อ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 327 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด

ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิงบุคคล ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านอำนาจบังคับบัญชา

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1) ด้านอำนาจการให้รางวัลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเพิ่มเงินเดือนครูตามผลการปฏิบัติงานของครู รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งของครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางเงื่อนไขเสนอผลประโยชน์แก่ครูที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

2) ด้านอำนาจบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการลงโทษครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับลดหรือไม่ให้รางวัลผลตอบแทนแก่ครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง และผู้บริหารสถานศึกษาตั้งข้อตกลงในการลงโทษครูเมื่อครูไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหากครูไม่สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

3) ด้านอำนาจตามกฎหมายโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระเบียบกฎหมายวางกรอบการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา และ ท่านให้การยอมรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มาดำรงตำแหน่งตามสายบังคับบัญชา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้สิทธิอันชอบทำตามกฎหมายในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครู สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานในสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่

4) ด้านอำนาจอ้างอิงบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณสมบัติและลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัวที่น่าชื่นชม รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวให้เกิดความเคารพ ยกย่องยอมรับนับ และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูได้ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวาทศิลป์ในการพูดคุยกับครูในสถานศึกษา

5) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสพการณ์รอบด้าน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่หลากหลาย สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาความเชี่ยวชาญชำนาญในการบริหารจัดการสถานศึกษา

5.1.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการยอมรับนับถือ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1) ด้านความก้าวหน้าของงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมตามทักษะวิชาชีพที่หลากหลาย และท่านมีสถานภาพในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ

2) ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา รองลงมาคือ ท่านมีความพึงพอใจในผลความสำเร็จของงานในสถานศึกษา สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้

3) ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมาคือ ท่านสามารถให้การช่วยเหลือและที่ปรึกษาแก่เพื่อนครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านได้รับการยกย่อง ชื่นชมเชิดชูเกียรติจากผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงาน

4) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีบรรยากาศในการทำงานที่ดี รองลงมาคือ บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีและทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจและเป็นกันเองกับครูในสถานศึกษา

5.1.3 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .853

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการให้รางวัล(X_1) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าของงาน(Y_1) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ(X_5) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าของงาน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจบังคับบัญชา(X_2) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์ในองค์กร(Y_4) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.4 ตัวแปรพยากรณ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษาระยะปี

1) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษาระยะปี พบว่า ตัวแปรพยากรณ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .873 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .762 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล(X_1) อำนาจบังคับบัญชา(X_2) อำนาจตามกฎหมาย(X_3) อำนาจอ้างอิงบุคคล(X_4) อำนาจความเชี่ยวชาญ(X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี ได้ร้อยละ 76.20 ($R^2 = .762$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษา กระบี่ ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 1.331 + .291(X_1) + .216(X_5) + .191(X_4) + .055(X_3) - .022(X_2)$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษา กระบี่ ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = .356(X_1) + .292(X_5) + .251(X_4) + .060(X_3) - .028(X_2)$$

2) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่สมการพยากรณ์ ที่ดีที่สุดในการทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ตัวแปรด้านอำนาจการให้รางวัล (X_1) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) และด้านอำนาจอ้างอิงบุคคล (X_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบาย การผันแปรของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้ร้อยละ 76.10 ($R^2 = .761$) เมื่อนำปัจจัยดังกล่าวซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษา กระบี่ ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 1.345 + .296(X_1) + .227(X_5) + .198(X_4)$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษา กระบี่ ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = .362(X_1) + .307(X_5) + .261(X_4)$$

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่

ผลการวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษา กระบี่ ทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านอำนาจอ้างอิง รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านอำนาจ ความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านอำนาจบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการพัฒนา ศักยภาพของตนเอง ความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้ความสามารถ

ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เล็งเห็นความสำคัญในการเสริมแรงด้านบวก เพื่อใช้ในการจูงใจครูเพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจโดยการส่งเสริมให้รางวัลในรูปแบบที่หลากหลาย สนับสนุนความก้าวหน้าทางตำแหน่ง มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครู กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและระเบียบการลงโทษที่เหมาะสม มีการมอบหมายงานตามภาระงานที่มีความเหมาะสมกับบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของเบ็ญจรัตน์ นันททรัพย์ และคณะ (2566, หน้า 144) ศึกษาการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานที่สำคัญแก่ครู มีการสนับสนุนให้ครูมีตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามโอกาสเหมาะสม มีบุคลิกภาพที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตรที่ตรึง ให้เกียรติเคารพความคิดเห็นของครู มีความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ นำแนวคิดทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องส่งผลให้การใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยการ์เดซี (Gardezi, 2024, pp. 1-30) ศึกษาสำรวจธรรมชาติที่หลากหลายของพลวัตอำนาจของผู้ตรวจสอบโรงเรียน พบว่า อำนาจทุกรูปแบบมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อผู้นำโรงเรียนสามารถผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแนวทางปฏิบัติของพวกเขา ในขณะที่สามรูปแบบแรกมุ่งเน้นไปที่การควบคุมและประเมินการดำเนินงานของโรงเรียน สามรูปแบบหลังส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงโดยการสร้างแรงบันดาลใจและชี้นำผู้นำโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติศักดิ์ พลเดชและคณะ (2566, หน้า 43) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2 พบว่า การเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกเพื่อค้นหาผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพนี้ อย่างไรก็ตามแท้จริงมีความเชี่ยวชาญในทักษะต่างๆ ที่สำคัญของผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ เทคนิคการบริหารงานต่างๆ สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาได้เหมาะสม ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเชี่ยวชาญในความรู้ ความสามารถต่างๆ เพื่อการเป็นผู้บริหารที่ดี ดังนั้นการที่ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญต่างๆเป็นอย่างดี ก็จะสามารถทำให้ครูมีทัศนคติต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับที่เหมาะสมมาก และสอดคล้องกับ พระครูสุตวรธรรมกิจ (2561, หน้า 149) กล่าวว่า อำนาจหน้าที่เท่ากับความรับผิดชอบ ผู้บริหารที่ใช้อำนาจหน้าที่ในการสั่งการหรือการมอบหมายงานจะต้องมีความรับผิดชอบต่อผลของการสั่งการนั้น อำนาจอาจเกิดขึ้นจากคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างการยอมรับและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อำนาจประเภทนี้เกิดจากบุคลิกภาพ ความสามารถ และความน่าเชื่อถือของผู้นำเอง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานให้ยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา ประถมศึกษากระบี่ปรากฏดังนี้

1) การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาด้านอำนาจอ้างอิงบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณสมบัติลักษณะบุคลิกภาพ ส่วนตัวที่น่าชื่นชม มีความสุขุมรอบคอบในการบริหารงานในสถานศึกษา มีวาทศิลป์ในการพูดคุย ปฏิบัติตัวให้ครูเกิดความเคารพเป็นที่ยอมรับนับถือวางตนเป็นกัลยาณมิตร และแบบอย่างที่ดี แก่บุคลากรในองค์กร ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความไว้วางใจจากครูและบุคลากร ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของสถานศึกษา โดยที่ครูมีความเต็มใจทุ่มเท ปฏิบัติงานด้วยความรักและความเคารพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วนภา พิมพ์า (2564, หน้า 67) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีการยกย่องชมเชยมอบเกียรติบัตรให้ครูที่ ประสบความสำเร็จมีการให้การสนับสนุนผู้ ที่มีความสามารถให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมส่งผลให้การใช้อำนาจการให้รางวัลของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

2) การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารมีทักษะความรู้ ความสามารถรอบด้าน มีความเชี่ยวชาญ ในการบริหารงาน ให้คำแนะนำปรึกษาได้อย่างตรงประเด็น แก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความมั่นใจให้กับครูได้ ว่าทิศทางที่ผู้บริหารกำหนดจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ โดยมีการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบที่กฎหมายกำหนด มอบหมายสั่งการ และทำหน้าที่กำกับ ควบคุมบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเหมาะสม เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มอบรางวัล สนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งยกย่องชมเชยร่วมทั้งการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ (2665, หน้า 164) ที่ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจ ทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า ผู้บริหารคือบุคคลสำคัญในการบริหารโรงเรียน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมี ีต้องมีการทำงานร่วมกับครูและบุคคลในองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การทำงานในโรงเรียนผู้บริหาร มีอิทธิพลมากพอต่อบทบาทหน้าที่ของในการสอน เพื่อให้องค์กรมีการขับเคลื่อนและก้าวหน้าไปอย่าง มีประสิทธิภาพผู้บริหารย่อมต้องมีการใช้อำนาจหน้าที่ในแต่ละรูปแบบเหมาะสม และสอดคล้องกับ งานวิจัยของนฤธรรม ส่งเสริมและคณะ (2564, หน้า 40) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนตามทัศนะของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2

พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารมีความสามารถในการติดตามกำกับงานอย่างต่อเนื่อง มีการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษาจึงมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดทำกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาและทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาด้านอำนาจบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับการใช้อำนาจในด้านอื่นๆของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่แต่ยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมุ่งเน้นการใช้อำนาจบริหารงานเชิงบวกมากกว่าการสั่งการหรือการลงโทษอย่างเข้มงวด ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน แต่ยังคงมีการควบคุมการปฏิบัติงานครูเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบของกฎหมายและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน สร้างข้อตกลงในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานในสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับณัฐชนนท์ คงอยู่ (2565, หน้า 107) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจบีบบังคับอยู่ในระดับมากแต่อยู่ในลำดับสุดท้าย ทั้งนี้เนื่องจากในการบริหารงานในสถานศึกษา การใช้อำนาจบีบบังคับเป็นวิธีหนึ่งที่ใช้ในการบริหาร แต่เป็นการใช้อำนาจที่ทำให้เกิดความกลัว ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จึงหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจประเภทนี้ เพื่อลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น หากมีการใช้อำนาจเกินความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2564, หน้า 216) กล่าวว่า อำนาจของผู้บังคับบัญชาคือความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ไม่ว่าจะต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยสามารถกำหนดทิศทางเหตุการณ์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ และชี้นำพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ภายใต้อิทธิพลนั้น สิ่งสำคัญคืออำนาจไม่ใช่สิ่งที่คงที่ตายตัว แต่เป็นตัวแปรที่เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจขึ้นอยู่กับวิธีการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม และผลลัพธ์ที่เกิดจากความพยายามในการสร้างอิทธิพล ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้สามารถเสริมสร้างหรือทำลายประสิทธิภาพของอำนาจได้ทำให้เกิดผลดีหรือผลเสียขึ้นอยู่กับว่าผู้ใช้อำนาจมีการควบคุมและใช้อำนาจกับเหมาะสมกับบริบทมากเพียงใด

5.1.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษา กระบี่

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ ทั้ง 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความก้าวหน้าของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่องส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานให้สำเร็จ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาสถานศึกษาให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และร่วมกันพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนครูในการพัฒนาทักษะความรู้ทางวิชาชีพที่หลากหลาย ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้มีการสร้างผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในผลสำเร็จของงาน รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บริหารสถานศึกษา สามารถให้การช่วยเหลือและที่ปรึกษาแก่เพื่อนครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น คิดแก้ไขปัญหา แสดงทักษะกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีบริหารจัดการสถานศึกษาแบบกัลยาณมิตร เน้นการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สนับสนุนการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา สถานศึกษามีบรรยากาศในการทำงานที่ดี บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีและทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ คงเกลี้ยง (2567, หน้า 113) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แรงจูงใจจากผู้บริหารนั้นมีผลกับการทำงานของครูทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ รู้สึกพึงพอใจในงานและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ตามประสิทธิผล นอกจากนี้แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นจิตใจของครูโดยใช้สิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามความต้องการขององค์กรซึ่งกระทำด้วยความเต็มใจ ทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ กุมารีและกุมาร (Kumari & Kumar, 2023, pp. 1-11) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู วัตถุประสงค์ของงานวิจัยเพื่อระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของครูและประเมินอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อผลงานการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนในเมืองมิร์พูร์กาส ประเทศปากีสถาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของครู ส่งผลกระทบอย่างมากต่อผลงานการทำงานของครู คือ ฝ่ายบริหารจะต้องกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูเพื่อตอบสนองความ

ต้องการของพวกเขา นอกจากนี้ควรจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ ร่วมทั้งการสื่อสารในองค์กรที่ดี การสนับสนุนทางจิตใจ การสนับสนุนทางอารมณ์เพื่อให้แน่ใจว่าครูจะมีแรงจูงใจในการสร้างการเรียนรู้มีคุณภาพและสร้างผลงานที่ดีในการปรับปรุงระบบการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดนักวิชาการกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2560, หน้า 167) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความเต็มใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้ความพยายามที่ตนเองมีอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเพื่อตอบสนองความต้องการของตัวเองด้วย การจูงใจจึงนำไปสู่ผลประโยชน์ต่อองค์กรและผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในเวลาเดียวกัน สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, pp. 142-149) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่องค์กร หรือผู้บริหารนั้นนำมาใช้สำหรับเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นและดึงดูดจูงใจให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจเต็มที่ที่จะกระทำในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา ประถมศึกษากระบี่ปรากฏดังนี้

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูให้ความสำคัญในหน้าที่ที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานในสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีอุดมการณ์ในการทำงาน สามารถใช้ประสบการณ์ที่มีแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจและรู้สึกภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญวัฒน์ คำชูราชฤทธิ์ (2564, หน้า 19 - 193) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติ กรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ามาทำงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จปฏิบัติงานด้วยความสุจริต เสียสละ พุ่มเท และอุทิศตนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะทำงานอื่นที่นอกเหนือจากงานการสอนของตนเองมีความสุขในงานที่ทำ

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านความก้าวหน้าของงาน มีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน และมีการสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สถานศึกษามุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ในสถานศึกษาส่งผลให้สถานศึกษามีบรรยากาศที่ดี ในด้านความก้าวหน้าของงาน การที่ครูได้รับโอกาสที่ดีในการพัฒนาตนเองในวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ครูได้รับทักษะใหม่ๆที่เกิดขึ้น และนำทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองไปใช้ในการพัฒนาสภาพทางตำแหน่งงานทำให้มีโอกาสเลื่อนวิทยฐานะและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจนสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกหมิเร (Ghimire, 2024, pp. 1-16) ศึกษาอิทธิพลของทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ต่อแรงจูงใจของคณาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาของเนปาล ผลการศึกษา โอกาสในการเติบโตทางวิชาชีพและการได้รับการยอมรับกลับมามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจ หากความคาดหวังต่อความก้าวหน้าไม่ได้รับการตอบสนอง อาจส่งผลให้ขวัญกำลังใจลดลงและเกิดความคับข้องใจได้ บทสรุปของงานวิจัยนี้จึงเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการใช้แนวทางที่สมดุลระหว่างปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในเพื่อรักษาแรงจูงใจของบุคลากรอย่างยั่งยืนและงานวิจัยของ วิสุทธิ์ อ่างคำ และคณะ (2565, หน้า 138) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี พบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ เป็นแรงจูงใจที่ครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากครูส่วนใหญ่มีปฏิสัมพันธ์ในองค์กรที่ดีต่อกัน มีความร่วมมือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ครูชอบสถานการณ์ในการทำงานแบบร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ครูได้รับการเห็นใจและความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนครูได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าคือความต้องการเป็นผู้ริเริ่ม สร้างสรรค์พัฒนา ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถจนประสบความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความรู้สึกรักคิดหรือตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ได้รับโอกาสในการเป็นผู้นำด้วยความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนครูปฏิบัติงานที่มีลักษณะของการแข่งขัน เมื่อครูได้รับการสนับสนุนให้ได้รับตำแหน่งเหนือกว่าผู้อื่น ได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งและมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ตลอดจนได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับการใช้อำนาจในด้านอื่นๆ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ แต่ยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะครูให้ความสำคัญกับการให้เกียรติในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา การได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถการปฏิบัติงานในหน้าที่ทั้งจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานได้รับการไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สามารถให้การช่วยเหลือและเป็นที่ปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารสถานศึกษาได้สอดคล้องกับงานวิจัยของทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 153) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน

และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากครูได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ รวมทั้งการได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้เป็นคนกะทำงานหรือเข้าร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นประจำ เมื่อเสนอความคิดเห็นผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟัง จึงส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงาน และตระหนักรู้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษาจึงทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ สุจิรา ถาปิ่นแก้ว (2565, หน้า 192) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลจูงใจให้ระดับแรงจูงใจของครูมีระดับที่สูงขึ้นได้ ผู้บริหารควรมีนโยบายและวิธีการจัดการองค์กรและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อ สร้างความเป็นธรรมในองค์กร เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การยกย่องยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงาน และให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่องงานรวมทั้งเรื่องส่วนตัว สร้างบรรยากาศ การทำงานที่เป็นทีมให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ งานซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อโรงเรียน

5.1.3 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ผลวิจัยการความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามตามสมมติฐานที่ตั้งไว้แสดงให้เห็นว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสูง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็จะสูงตามขึ้นด้วยหรือกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ส่งผลมาจากการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เมื่อผู้บริหารมีการใช้อำนาจในการบริหารงานอย่างเหมาะสม มีความเป็นธรรม สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา จะส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้เป็นเพราะ ว่าผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีใช้อำนาจในการบริหารจัดการงานได้อย่างเหมาะสม โดยใช้ทั้งอำนาจตามกฎหมาย อำนาจ

ความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง และอำนาจการให้รางวัลควบคู่กันในการบริหารงาน ส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และยอมรับในการบริหารงานของผู้บริหาร อีกทั้งผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาสถานศึกษา สนับสนุนความก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเห็นได้จากระดับความสัมพันธ์ที่มีผลภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการให้รางวัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการให้รางวัลที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของครูเป็นเครื่องมือในการจูงใจครู โดยการยกย่องชมเชย การให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ การมอบหมายงานที่มีความท้าทายหรือการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง และรับรู้ถึงคุณค่าของการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ เกิดแรงกระตุ้นให้ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของงาน ส่งผลให้การใช้อำนาจด้านการให้รางวัลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู รองลงมาคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจความเชี่ยวชาญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าของงาน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย สามารถให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาแก้ไขปัญหาได้ ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่น นับถือและผู้บริหารเข้าใจมองเห็นถึงศักยภาพของครูในแต่ละบุคคล ให้การส่งเสริมพัฒนาทักษะวิชาชีพทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนางานและมองเห็นโอกาสในการพัฒนาผลงานทางวิชาการทำให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจบังคับบัญชา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์ในองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจที่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่ในการบริหารจัดการตามกฎระเบียบสั่งการและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้ครูปฏิบัติตามได้แต่ลักษณะของอำนาจดังกล่าวเน้นการควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติกศักดิ์ พลเดชและคณะ (2566, หน้า 44 - 45) ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัง เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .806

ทั้งนี้เนื่องจาก การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตรัง เขต 2 เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ยิ่งผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการใช้อำนาจระดับ เหมาะสมมากก็ยิ่งทำให้แรงจูงใจในการทำงานของครูมากขึ้นด้วย เพราะการใช้อำนาจของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน นั่นคือหากผู้บริหารแสดงอำนาจ ในทางที่เหมาะสม ก็จะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ดี ดังนั้นในการบริหารงานของผู้บริหาร ถ้ามีการประยุกต์ใช้อำนาจในด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของงาน และแต่ละบุคคลได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเป็นทั้งแรงกระตุ้นและแรงจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อันจะก่อให้เกิดบรรยากาศ และความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับทฤษฎี จันทะบุตร และละดา ดอนหงษา (2566, หน้า278) จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารคือผู้มีอำนาจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของครูทุกด้าน ผู้บริหารใช้ อำนาจไปในทางบวกในการบริหารงานของโรงเรียน จึงทำให้ครูผู้สอนทุกคนปฏิบัติงาน เต็มความสามารถด้วยความพึงพอใจ ถ้าครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมจะทำงานด้วยความเต็มใจทุ่มเทความสามารถกำลังความคิด และอุทิศเวลาให้กับโรงเรียน ทำให้การปฏิบัติงาน ในโรงเรียนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมสฟิน (Mesfin, 2022, pp. 199-213) ศึกษาอำนาจ ของผู้อำนวยการโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมัธยมของเอธิโอเปีย พบว่า ประเภทของอำนาจที่ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้นั้นมีผลกระทบต่อครูและการปฏิบัติวิชาชีพการสอน การเรียนรู้ และคุณภาพการศึกษาในรูปแบบของความสำเร็จของนักเรียน

5.1.4 ตัวแปรพยากรณ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่

ผลการวิจัย โดยใช้ตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจบังคับบัญชา ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิงบุคคล และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบตัวแปรที่ดีที่สุดในการทำนายแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษากระบี่ 3 ด้าน คือ ด้านอำนาจ การให้รางวัล ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจอ้างอิงบุคคล ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 3 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คิดเป็นร้อยละ 76.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่มีความรู้ความสามารถ เป็นแบบอย่างที่ดี และมีการเสริมแรงทางบวก

ผ่านการยกย่องหรือให้รางวัลที่เหมาะสม จะส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และมีความตั้งใจ ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะการใช้อำนาจทั้ง 3 ด้านที่กล่าวมานั้นมุ่งเน้นเสริมแรง ด้านบวกซึ่งสามารถกระตุ้นครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง ซึ่งอำนาจดังกล่าวจะส่งผลโดยตรง ต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู เมื่อผู้บริหารใช้อำนาจการบริหาร อย่างเหมาะสมตรงตามความต้องการของครูทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลที่สุดตามลำดับดังนี้ การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านการให้รางวัลเป็นตัวแปรที่ดีที่สุดตัวแรก ทั้งนี้เนื่องจากอำนาจด้านนี้ถือเป็นการใช้อำนาจ เพื่อเสริมแรงด้านบวกซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการจูงใจครู ความต้องการ ในเรื่องผลตอบแทนมีส่วนสำคัญและเป็นสิ่งพื้นฐานที่ส่งผลต่อสภาพการดำเนินชีวิตของคนในสังคม ปัจจุบัน ครูจึงมีความต้องการในผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ การได้รับการยอมรับสนับสนุนในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การได้รับการชมเชยเชิดชูเกียรติ ซึ่งช่วยกระตุ้น ให้เกิดแรงจูงใจทำให้ให้ครูพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิด ของ สุวรรณิ แสงมหาชัย (2560, หน้า 202) กล่าวว่า อำนาจในการให้รางวัลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กันข้าม กับอำนาจในการลงโทษ การให้รางวัลนั้นที่ทำให้บุคคลยอมทำตามเพราะให้ผลประโยชน์ในทางบวก คนที่สามารถแจกจ่ายรางวัลที่คนอื่นมองว่ามีคุณค่าก็จะมีอำนาจเหนือคนอื่น รางวัลนี้อาจเป็นได้ ทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน หรือรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงินก็ได้แต่ต้องเป็นการใช้รางวัลที่บุคคลนั้นๆ มีความต้องการซึ่งจะช่วยส่งเสริมในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านความเชี่ยวชาญ เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลที่สุด ลำดับรองลงมาทั้งนี้เป็นเพราะ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งหน้าที่ รอบรู้ มีทักษะในการแก้ปัญหาและสามารถให้คำแนะนำเชิงวิชาชีพได้ ทำให้ครูเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นไว้วางใจขึ้นในผู้บริหาร เมื่อครูเกิดความเลื่อมใสก็จะปฏิบัติงานตาม ที่ผู้บริหารต้องการอย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้ววนภา พิมพา (2564, หน้า 66) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า การบริหารจัดการ เรื่องต่างๆภายในโรงเรียนผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจเป็นระดับสุดท้าย ผู้ร่วมงานจะปฏิบัติตาม ได้มากน้อยเพียงใดหรือด้วยความเต็มใจเพียงใด ขึ้นอยู่กับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการบริหารสามารถประยุกต์ใช้อำนาจ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์มีวิธีเลือกใช้อำนาจที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล

การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจอ้างอิงบุคคล เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลที่สุด ลำดับสุดท้าย ทั้งนี้เป็นเพราะความสามารถของผู้บริหารรวมทั้งบุคลิก บุคลิกภาพที่น่าเคารพนับถือ

การวางตัวเป็นกันเอง เป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ครู เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการที่จะสร้างแรงจูงใจ ทำให้ครูอยากปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจมากกว่าความจำใจแรงจูงใจในการทำงานจะถูกระงับจากการทำงานตามหน้าที่ ไปสู่การทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหาร สถานศึกษา วางไว้สอดคล้องกับนักวิชาการ เจษฎา นกน้อย (2560, หน้า 268) กล่าวว่า เป็นความสามารถของผู้นำที่พัฒนาขึ้นจากจุดแข็งของผู้นำคนนั้นๆ ผู้นำที่มีอำนาจประเภทนี้จะมีเสน่ห์ดึงดูดใจบุคคลรอบข้าง บรรยากาศรอบตัวผู้นำ มักจะเต็มไปด้วยความมั่นใจและดึงดูดผู้ติดตามให้เชื่อมั่นในตัวเขา ผู้ติดตามจะมีความเชื่อมั่นในผู้นำเกิดจากความรู้สึกว่าผู้นำมีความน่าเชื่อถือกระทำได้เหมาะสมหรือเป็นเพราะบุคคลนั้นอาจจะมีความดีเยี่ยมประเสริฐดีเยี่ยมกับผู้นำ

ในขณะที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจบังคับบัญชา และด้านอำนาจตามกฎหมาย ไม่ได้เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดสำหรับแรงจูงใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ทั้งนี้เป็นเพราะด้านอำนาจบังคับบัญชา และด้านอำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่มีลักษณะที่เกิดจากการแต่งตั้งตามตำแหน่ง วิธีการใช้อำนาจจะมุ่งเน้นเป็นการกำกับควบคุม สั่งการเป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่กำหนดซึ่งจะต้องปฏิบัติตามอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อาจทำให้ครูเกิดความรู้สึกไม่เต็มใจในการปฏิบัติตามและไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจของครูได้ เนื่องจากครูอาจปฏิบัติตามข้อบังคับที่กำหนด แต่การปฏิบัติตามของครูไม่ได้เกิดจากความเต็มใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของทยากร จันทะบุตร และละดา ดอนหงษา (2566, หน้า 278) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่าอำนาจเป็นสิ่งสำคัญในองค์กร ผู้บริหารที่ปรารถนาจะให้องค์กรมีประสิทธิผลต้องเข้าใจและสามารถใช้อำนาจเป็นอำนาจเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาความมั่นใจและความตั้งใจที่จะช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ การที่ผู้บริหารต้องการอำนาจก็เพราะว่าอำนาจเป็นความจำเป็นที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น เพื่อจะทำให้ภารกิจงานสำเร็จโดยสมบูรณ์ ผู้บริหารจึงต้องการอำนาจทางบุคคลเพื่อสนับสนุนการใช้อำนาจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และสิ่งสำคัญของการใช้อำนาจของผู้บริหารก็คือ ต้องสร้างความศรัทธา สร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดการยอมรับกับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะทำให้การใช้อำนาจมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาที่มีการมอบอำนาจในระดับที่เหมาะสม และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ครูได้และสอดคล้องกับแนวคิดของสแกนดูรา (Scandura, 2019 pp. 332-333) กล่าวว่า การใช้อำนาจแต่ละรูปแบบส่งผลต่อปฏิกริยาของบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความมุ่งมั่นเป็นพฤติกรรมของบุคคลมีเปลี่ยนแปลงจากภายใน ซึ่งส่งผลให้บุคคลนั้นดำเนินการตามความต้องการของผู้นำด้วยความกระตือรือร้น รวมทั้งมีทัศนคติและพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปตามที่ผู้นำต้องการ ซึ่งเป็นการกระทำตามด้วยความรู้สึกเต็มใจจากความต้องการของบุคคลนั้น แต่หากผู้นำใช้อำนาจในรูปแบบที่มุ่งให้ปฏิบัติตามซึ่งบุคคล

มีความจำยอมที่ต้องปฏิบัติตามความต้องการของผู้นำ แต่ปฏิบัติอย่างไม่ได้รู้สึกเต็มใจ อาจเกิดจากการกดดันทางด้านต่างๆจะเป็นการปฏิบัติตามทางพฤติกรรมภายนอกเท่านั้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า การใช้อำนาจบังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับแนวทางในการใช้อำนาจโดย ใช้อำนาจบังคับบัญชาในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพิ่มขึ้นแต่ควรใช้อำนาจนี้ควบคู่กับการใช้อำนาจด้านอื่นๆเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู เกิดความร่วมมือในการทำงาน และพัฒนา ประสิทธิภาพในการบริหารงานในสถานศึกษา

2) จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา ประถมศึกษากระบี่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการให้กำลังใจ การกล่าว ชื่นชม ให้เกียรติยกย่องเชิดชูผลงานครูเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแสดง ความสามารถของแต่ละบุคคลได้อย่างเต็มที่เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจที่มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ควรจัดกิจกรรมอบรมผู้บริหาร สถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจใน การกำกับดูแล สิ่งการได้อย่างเหมาะสม

5.3.2 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้อำนาจในการบริหารจัดการอย่างสมดุลและเหมาะสม โดยต้องผสมผสานการใช้อำนาจหน้าที่เข้ากับการเปิดพื้นที่ให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม ในกระบวนการตัดสินใจ วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่เอื้อต่อการพัฒนา และเป็นแรงผลักดันให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศ ให้การยอมรับครู ผ่านการแสดงความคิดเห็น การยกย่องผลงาน และการให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ การดำเนินการ ดังกล่าวเพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในอาชีพของตน รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ควรเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการใช้อำนาจหน้าที่และการสร้างแรงจูงใจให้กับคณะครู เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลไปปรับใช้ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรศึกษาเรื่องความสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

2) ควรศึกษาการพัฒนาแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

3) ควรศึกษารูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

- กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2560). *หลักการจัดการและองค์การ*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิล กรุ๊ป จำกัด.
- กัลยารัตน์ อีระชนชัยกุล. (2562). *พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ Organization Behavior and Organization Development*. กรุงเทพฯ: วิ. พรินท์ (1991) จำกัด.
- เฉลิมรัฐ ภูทองไชย. (2559). *เทคนิคการบริหาร*. อุตรธานี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). *การบริหารทรัพยากรบุคคล = Human resource management*. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชซิง.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ และภัทรพร สุทธิรัตน์. (2566). *การปรับตัวของการศึกษาโลกและการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็มดี ออล กราฟิก จำกัด.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2564). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม)* (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.ไทยจำกัด.
- ทิพย์ ชันแก้ว. 2562. *จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว*. บุรีรัมย์: วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบัน ราชภัฏ อุบลราชธานี.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระครูสุตวรธรรมกิจ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงค์การพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2564). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางการพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เอเชียติจิตอลการพิมพ์ จำกัด.

- วันทนา เนาว์วัน. (2563). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วิโรจน์ ไววานิชกิจ. (2566). *การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2560). *สู่ความเป็นเลิศของหัวหน้าหรือผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมาร์ทไลฟ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. (2568). *แผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ประจำปีงบประมาณ 2568*. กระบี่: สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากระบี่.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ:
พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580
(ฉบับย่อ)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *คู่มือการบริการโรงเรียนในโครงการพัฒนาการ
บริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
สำโรง บุญเรืองรัตน์, และคณะ. (2566). *สารานุกรมการศึกษาศาสตร์ ฉบับรวมเล่มเฉพาะเรื่อง
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ฉบับพิมพ์เพิ่มเติม)*. กรุงเทพฯ: บริษัท พ.ศ. พัฒนา ออนไลน์
จำกัด.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2562). *การบริหารการศึกษา หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สุมิตร สุวรรณ. (2565). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร*. กรุงเทพฯ: ภาควิชา
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์ และพัฒนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุวรรณณี แสงมหาชัย. (2560). *องค์การและการจัดการ Organization and Management (พิมพ์
ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

2) หนังสือแปล

- รีอบบินส์ และโคลเตอร์. (2559). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. (วิรัช สงวนวงศ์วาน, แปล)
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด.

3) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์

- กมลธพัชร พงศ์เชียงใหม่. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- แก้วนภา พิมพา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการ ทำงานเป็นทีมของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตาภา ศรีสังข์. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์. (2665). *การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐชนนท์ คงอยู่. (2565). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความลุ่มในการทำงานของครูใน สถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ทิววรรณ ราโช. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
- นวพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เบญจวรรณ คงเกลี้ยง. (2567). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์. (2566). อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัฒนิดา เถาะบุตร. (2566). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มะสุกรี ตายะกาเร้ง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ลูกมาน อีแมทา. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วาสนา ดิษฐ์ประดับ. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมศักดิ์ ยางเปือก. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุจิรา ถาปิ่นแก้ว. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

4) บทความในวารสาร

เกียรติศักดิ์ พลเดช, วิรัตน์ ธรรมมาภรณ์, และลมน รอดขวัญ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2. วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย, 2(2), 33-48.

ทยากร จันทะบุตร และละดา ดอนหงษา. (2566). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(1), 269 – 279.

ธัญชนก หวังฝุ่งกลาง และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2568). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ (ศูนย์ 9) อำเภอนนไทย

- สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. *วารสารราชสีมาปริทัศน์*, 1(3), 11-20.
- นฤสรณ์ ส่งเสริม, สุภัทรา ภูษิตรัตน์ และอัจฉราพรรณ พุ่มผกา. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนตามทัศนะของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 13(3), 33 – 44.
- เบ็ญจรัตน์ นันททรัพย์, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน และสุพจน์ ดวงเนตร. (2566). การศึกษาการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 11(44), 143 – 152.
- ปิยภัทร เสถาวรณ และปทุมพร เปี้ยถนอม. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารครุศาสตร์*, 52(1), 1-13.
- รุ่งนภา คำไพ และนิพัฏฐพนธ์ สนิทเหลือ. (2566). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยี แห่งสุวรรณภูมิ*, 9(1), 50-64.
- วิสุทธิ์ อ่างคำ, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, และ สุดารัตน์ สารสว่าง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(40), 132-142.
- อภิเชก ศรีฉ่ำพันธ์ และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์*, 7(1), 117-129.
- เอกวิทย์ วิเศษสา, ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ และชรินดา พิมพ์บุตร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษาและ ภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(39), 153 – 163.

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2567).

ข้อมูลสารสนเทศปีการศึกษา 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2568, จาก <https://anyflip.com/ehuox/dmkd/basic>.

วิกิพจนานุกรม. (2566). *อำนาจ*. สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2567, จาก <https://th.wiktionary.org/wiki>.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. (2568). *บุคลากรโรงเรียนในสังกัด*. สืบค้นเมื่อ 6 พฤศจิกายน 2568, จาก <http://krabiservice.go.th/bigdata.EDU/report11.php?#>.

2. ภาษาต่างประเทศ

1) Book

Alderfer, C. P. (1972). *Existence Relatedness and Growth: Human Need in Organization Settings*. New York: Free Press.

Barnard, B & Grey A. Steiner. (1964). *Human Behavior*. New York: Harcourt Brace & World Inc.

Barnard, C. (1972). *The Functions of the Executive*. Massachusetts: Harvard University Press.

Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper & Row.

French, J. R. P. & Raven, B. (1959). *The bases of social power*. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research, University of Michigan.

Herzberg, F., Barnard M. & Barbara S. (1959). *The Motivation of Work*. New York: John Wiley & Sons.

Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale: Reading in Attitude Theory and Measurement*. New Yor: Wiley & Son.

Manning, G. & Curtis, K. (2019). *The Art of Leadership*. New York: McGrawHill.

Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality*. (2nd ed). New York: Harper Row.

McClelland, D. C. (1984). *Motives Personality and Society*. New York: Praeger.

McClelland, D. C. (1962). *Business drive and national achievement*. New York: D. Van Nostrand.

Scandura, T. A. (2019). *Essentials of organizational behavior*. (2nd ed). California: SAGE Publications.

2) Journals

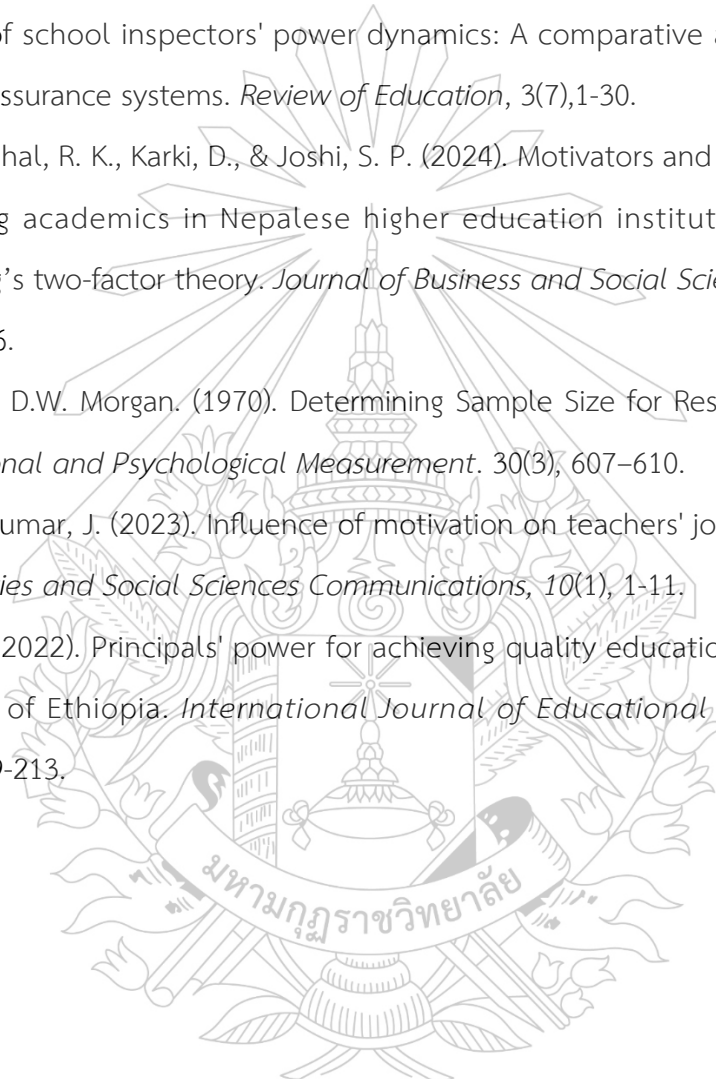
Gardezi, S., McNamara, G., Brown, M., & O'Hara, J. (2024). Exploring the multifaceted nature of school inspectors' power dynamics: A comparative analysis of four quality assurance systems. *Review of Education*, 3(7),1-30.

Ghimire, B., Dahal, R. K., Karki, D., & Joshi, S. P. (2024). Motivators and hygiene factors affecting academics in Nepalese higher education institutions: Applying Herzberg's two-factor theory. *Journal of Business and Social Sciences Research*, 9(2), 1-16.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.

Kumari, J., & Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1-11.

Mesfin, D. M. (2022). Principals' power for achieving quality education in secondary schools of Ethiopia. *International Journal of Educational Development*, 15(2),199-213.





ภาคผนวก

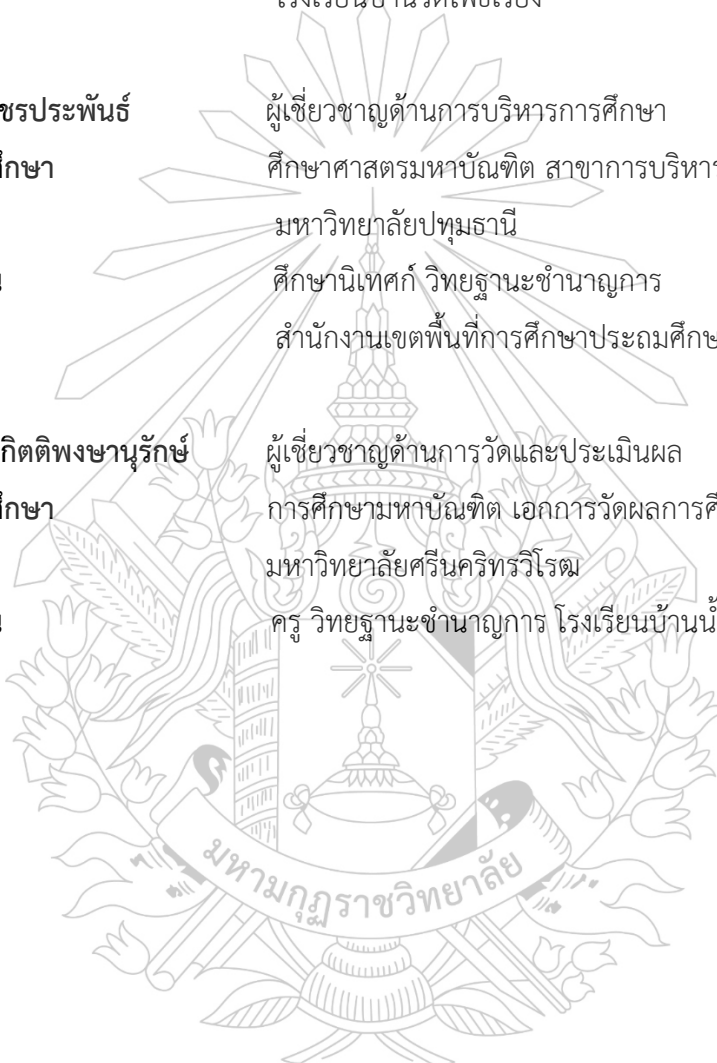
มหามกุฏราชวิทยาลัย

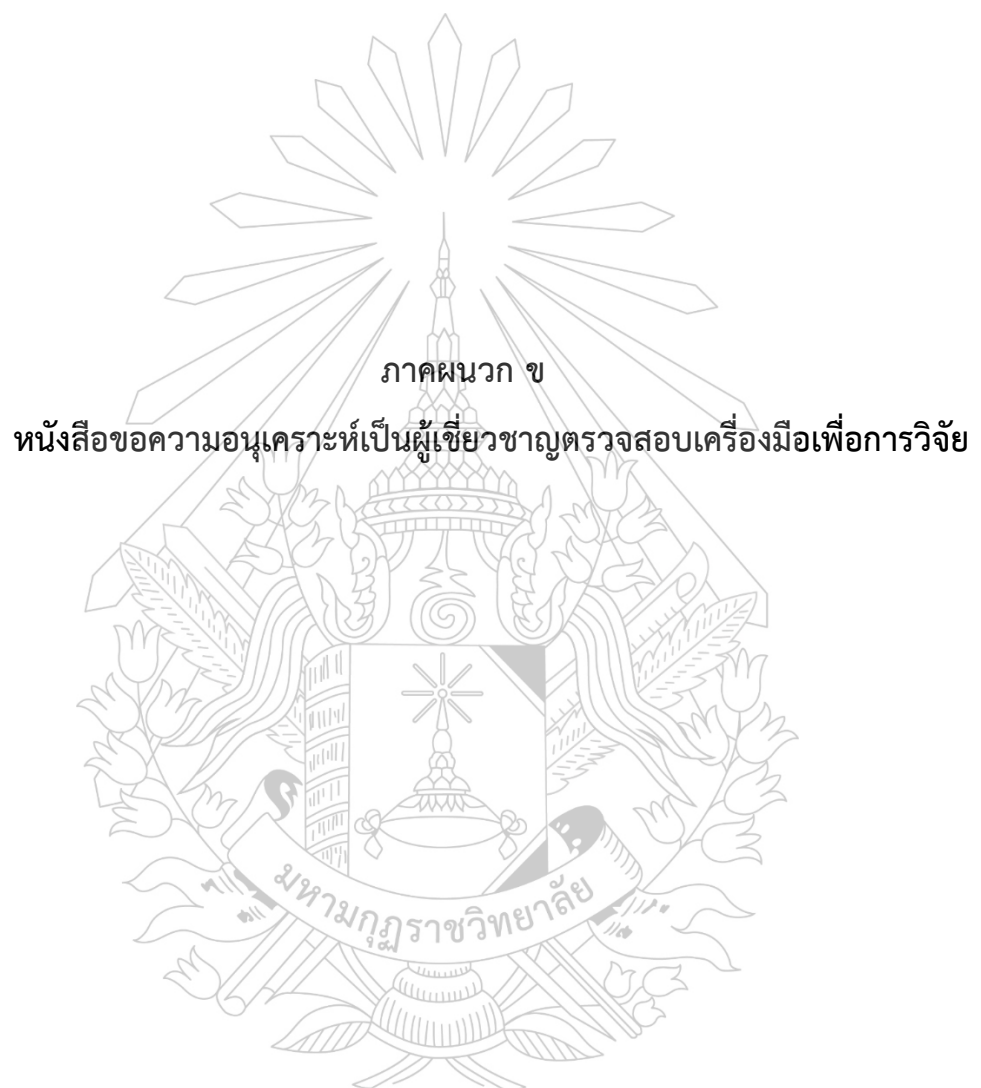
ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|---|--|
| <p>1. นายอัมพร เอ่งฉ้วน
คุณวุฒิทางการศึกษา</p> <p>ตำแหน่งปัจจุบัน</p> | <p>ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์</p> <p>ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทย์ฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านวัดโพธิ์เรียง</p> |
| <p>2. นางมฤติตา เพชรประพันธ์
คุณวุฒิทางการศึกษา</p> <p>ตำแหน่งปัจจุบัน</p> | <p>ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยปทุมธานี</p> <p>ศึกษานิเทศก์ วิทย์ฐานะชำนาญการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่</p> |
| <p>3. นางสาวนิตา กิตติพงษ์นุรักษ์
คุณวุฒิทางการศึกษา</p> <p>ตำแหน่งปัจจุบัน</p> | <p>ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล
การศึกษามหาบัณฑิต เอกถาวรวัดผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ</p> <p>ครู วิทย์ฐานะชำนาญการ โรงเรียนบ้านน้ำจาง</p> |





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

๓๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๗๒๒๘-๘ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๕๒๖(๒)/ว ๐๓๐๙

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร นายอัมพร เอ่งฉ้วน

ด้วย นางสาวภารัตน์ เกิดสุข นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (THE POWER EXERCISING OF SCHOOL ADMINISTRATOR AFFECTING MOTIVATION TO WORK OF TEACHER IN SCHOOL UNDER KRABI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)* โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เสวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบรรชัชวัฒน์: ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมมาโคกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๘๐-๗๒๒๘

วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘

On

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพยุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๑๒๘-๕ www.ssc.mbu.ac.th

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร นางมธุธา เพชรประพันธ์

ด้วย นางสาวนภารัตน์ เกิดสุข นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาระยะที่ (THE POWER EXERCISING OF SCHOOL ADMINISTRATOR AFFECTING MOTIVATION TO WORK OF TEACHER IN SCHOOL UNDER KRABI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เสวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาร่างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมมาโคกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๑๒๘

ฉันได้มอบใบนี้ให้พี่สาวแล้ว,

มหาวิทยาลัย

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพूर อำเภอพระพรหม

จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

โทร. ๐-๗๕๕๐-๙๑๒๘-๕ www.ssc.mbu.ac.th

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางสาวนิตา กิตติพงษ์นุรักษ์

ด้วย นางสาวนิตา กิตติพงษ์นุรักษ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (THE POWER EXERCISING OF SCHOOL ADMINISTRATOR AFFECTING MOTIVATION TO WORK-OF TEACHER IN SCHOOL UNDER KRABI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศรษฐวิไล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อการวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ

โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมมาโคกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๕๐-๙๑๒๘

มีหน้าที่ต่อหน้า เป็นผู้ให้สัตยาบัน

(นางสาว นิตา กิตติพงษ์นุรักษ์)

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ อว ๗๙๖๖(๒)/ว ๐๑๐๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราชโคกกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๕ www.ssc.mbu.ac.th

๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ้ำโกบ

ด้วย นางสาวนภารัตน์ เกิดสุข นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคกกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (THE POWER EXERCISING OF SCHOOL ADMINISTRATOR AFFECTING MOTIVATION TO WORK OF TEACHER IN SCHOOL UNDER KRABI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)” โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เสวตรไชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคกกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบรรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราชโคกกราช

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ที่ ศธ ๐๔๐๑๓.๐๔๔/๑๒

โรงเรียนบ้านด้าโกบ
ม.๒ ต.หน้าเขา อ.เขาพนม
จ.กระบี่ ๘๑๑๔๐

๑๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง การเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ ขว ๗๕๑๖(๒)/ว๐๑๐๒ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔

ตามที่หนังสืออ้างถึง นางสาวนาร์ตน์ เกิดสุข นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ได้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การใช้อำนาจของผู้บริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่" ตามรายละเอียดที่แจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ โรงเรียนบ้านด้าโกบ มีความยินดีให้ข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำผลงานวิจัย (สำหรับ Try out) ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางพรสุข กลัปลั่ง ณ พัทลุง)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านด้าโกบ

โรงเรียนบ้านด้าโกบ
โทร. ๐๔๕-๗๐๕๕๐๗๕



ที่ อว ๗๙๑๖.๒/๐๐๔๓



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๕ www.ssc.mbu.ac.th

๑๕ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยผ่านระบบ My office
เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ด้วย นางสาวนารัตน์ เกิดสุข นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (THE EXERCISE OF SCHOOL ADMINISTRATORS’ POWER AFFECTING TEACHERS’ WORK MOTIVATION UNDER KRABI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)” โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เสวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างครู โดยใช้วิธีการจับสลากชื่อโรงเรียนของแต่ละขนาด จึงขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัยแต่ละโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ และขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ผ่านระบบ My office ในการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ ด้วยดีจากท่าน จึงขออโหมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราชโคราช
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาจุฬาราชวิทยาลัย

ที่ ศธ ๐๔๐๑๓/ว๑๗๖

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
ถนนกระบี่ อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ ๘๑๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย คิวอาร์โค้ดแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวภารณ์ เกิดสุข นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (THE EXERCISE OF SCHOOL ADMINISTRATORS’ POWER AFFECTING TEACHERS’ WORK MOTIVATION UNDER KRABI PRIMARI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)” โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และเก็บข้อมูลจากครูในสังกัดเพื่อนำข้อมูลที่ได้ ใช้ประกอบการวิจัย ตามรายละเอียดดังสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจอมขวัญ นครโสง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

กลุ่มอำนาจการ

โทร.๐-๗๕๖๑-๑๑๘๒ ต่อ ๑๐๑

โทรสาร ๐-๗๕๖๒-๒๑๐๑

มหาวิทยาลัย

“เรียนดี มีคุณธรรม”



ภาคผนวก ง
เครื่องมือเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

กรุณาตอบคำถามตามการปฏิบัติจริงในสถานศึกษาของท่าน คำตอบที่ได้ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนภารัตน์ เกิดสุข

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- หญิง
 ชาย

2. อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี
 ตั้งแต่ 30 - 39 ปี
 ตั้งแต่ 40 - 49 ปี
 ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2. ปริญญาตรี
 3. ปริญญาโท
 4. ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี
 5 - 10 ปี
 10 ปีขึ้นไป

4. ขนาดของโรงเรียน

- ขนาดเล็ก (ตั้งแต่ 119 คนลงมา)
 ขนาดกลาง (ตั้งแต่ 120 - 719 คน)
 ขนาดใหญ่ขึ้นไป (ตั้งแต่ 720 ขึ้นไป)



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

คำชี้แจง ข้อความในแบบสอบถามต่อไปนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มี องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) อำนาจการให้รางวัล 2) อำนาจบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิงบุคคล 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ จำนวน 39 ข้อ

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ตามประเด็นที่กำหนดให้

โดยทำเครื่องหมาย ลงใน ตามระดับความคิดเห็นของท่านแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Ratings scale) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Ratings scale) 5 ระดับคือ

- 5 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. อำนาจการให้รางวัล (Reward power)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเพิ่มเงินเดือนครูตามผลการปฏิบัติงานของครู					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งของครู					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่ครูที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัดแก่ครูที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามอบรางวัลหรือสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงานของครูเป็นไปตามเป้าหมาย					

ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษาวางเงื่อนไขเสนอผลประโยชน์แก่ครูที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชมเชย พุดคุยให้กำลังใจสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
2. อำนาจบังคับบัญชา (Coercive power)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการลงโทษ ครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบังคับ ควบคุมการปฏิบัติงานครูให้เป็นไปตามกฎระเบียบ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจาว่ากล่าวตักเตือน ครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับลดหรือไม่ให้รางวัลผลตอบแทนแก่ครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหากครูไม่สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้ได้					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีย้ายตำแหน่งหรือลดตำแหน่งงานครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการลงโทษครูให้เกิดความกลัวที่จะเสียหายทั้งร่างกายและจิตใจหากไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาดึงข้อตกลงในการลงโทษครูเมื่อครูไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง					
3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้สิทธิอันชอบทำตามกฎหมายในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครู					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานในสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่					

ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสั่งการมอบหมายภาระงานแก่ครูตามอำนาจหน้าที่					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจชี้ขาดงานในสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระเบียบกฎหมายวางกรอบการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดกฎเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา					
8	ท่านให้การยอมรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มาดำรงตำแหน่งตามสายบังคับบัญชา					
4. อำนาจอ้างอิงบุคคล (Referent power)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณสมบัติและลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัวที่น่าชื่นชม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีวาทีศิลป์ในการพูดคุยกับครูในสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับครูในสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวให้เกิดความเคารพ ยกย่องยอมรับนับถือ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุ่มรอบคอบในการบริหารงานในสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูในสถานศึกษาได้					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิก เฉลียวฉลาด มั่นใจในตนเอง					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการโน้มน้าวใจครู					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูได้					

ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Powe)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์รอบด้าน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาความเชี่ยวชาญชำนาญในการบริหารจัดการสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดตัดสินใจที่รวดเร็ว เหมาะสม กับบริบทของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสั่งการและแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาที่หลากหลาย					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน แก่ครูได้					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับในผลงานบริหารงาน ในสถานศึกษา					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูเกิดความศรัทธา และเต็มใจในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

คำชี้แจง ข้อความในแบบสอบถามต่อไปนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าของงาน 2) ความสำเร็จของงาน 3) การยอมรับนับถือ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร จำนวน 29 ข้อ

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ตามประเด็นที่กำหนดให้

โดยทำเครื่องหมาย ลงใน ตามระดับความคิดเห็นของท่านแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Ratings cale) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Ratings cale) 5 ระดับ คือ

- 5 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ความก้าวหน้าของงาน (Advancement)						
1	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ					
2	ท่านได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นธรรม					
3	ท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ					
4	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมตามทักษะวิชาชีพที่หลากหลาย					
5	ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
6	ท่านสามารถสร้างผลงานและประสบความสำเร็จจากการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา					
7	ท่านมีสถานภาพในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ความสำเร็จของงาน (Achievement)						
1	ท่านมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา					
2	ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้					
3	ท่านมีความพึงใจในผลความสำเร็จของงานในสถานศึกษา					
4	ท่านมีความมุ่งมั่น และมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
5	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานในสถานศึกษา					
6	ท่านใช้ประสบการณ์การทำงานมาแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ					
7	ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองจากความสำเร็จของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
3. การยอมรับนับถือ (Recognition)						
1	ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บริหารสถานศึกษา					
2	ท่านได้รับการยกย่อง ชื่นชมเชิดชูเกียรติจากผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงาน					
3	ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในสถานศึกษา					
4	ท่านมีโอกาสดำเนินการแสดงทักษะ กระบวนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเต็มที่					
5	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บริหารสถานศึกษา					
6	ท่านสามารถให้การช่วยเหลือและที่ปรึกษาแก่เพื่อนครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้					
4. ความสัมพันธ์ในองค์กร (Interpersonal Relationships)						
1	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บริหารสถานศึกษา					
2	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา					

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีและทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา					
4	บุคลากรในสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สนับสนุน ซึ่งกันในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจและเป็นกันเองกับครู ในสถานศึกษา					
6	บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน					
7	สถานศึกษามีบรรยากาศในการทำงานที่ดี					





ภาคผนวก จ

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย



สรุบบแบบพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับวัตถุประสงค์

(Item-Objective Congruence: IOC)

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ ไม่ได้
		1	2	3				
1.	เพศ <input type="checkbox"/> 1.ชาย <input type="checkbox"/> 2.หญิง	+1	+1	+1	3	1	✓	
2.	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 30 – 39 ปี <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 40 – 49 ปี <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	✓	
3.	วุฒิการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 4. ปริญญาเอก	+1	+1	+1	3	1	✓	

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ ไม่ได้
		1	2	3				
4.	ประสบการณ์ในการทำงาน							
	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี	+1	+1	+1	3	1	✓	
	<input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี							
	<input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป							
5.	ขนาดของโรงเรียน							
	<input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก (ตั้งแต่ 119 คนลงมา)	+1	+1	+1	3	1	✓	
	<input type="checkbox"/> ขนาดกลาง (ตั้งแต่ 120 – 719 คน)							
	<input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่ขึ้นไป (ตั้งแต่ 720 ขึ้นไป)							

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ ไม่ได้
		1	2	3				
อำนาจการให้รางวัล (Reward power)								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเพิ่ม							
	เงินเดือนครูตามผลการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	3	1	✓	
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน							
	การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งของครู	+1	+1	+1	3	1	✓	
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรม							
	ยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่ครูที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	✓	

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ ไม่ได้
		1	2	3				
อำนาจการให้รางวัล (Reward power)								
4	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัดแก่ครูที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	✓	
5	ผู้บริหารสถานศึกษามอบรางวัลหรือสิ่งตอบแทนให้แก่ครูที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	✓	
6	ผู้บริหารสถานศึกษาวางเงื่อนไขเสนอผลประโยชน์แก่ครูที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	✓	
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชมเชยพูดคุยให้กำลังใจสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	✓	
อำนาจบังคับบัญชา (Coercive power)								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการลงโทษครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง	+1	+1	+1	3	1	✓	
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบังคับควบคุมการปฏิบัติงานครูให้เป็นไปตามกฎระเบียบ	+1	+1	+1	3	1	✓	
3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจาว่ากล่าวตักเตือนครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง	+1	+1	+1	3	1	✓	
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับลดหรือไม่ให้รางวัลผลตอบแทนแก่ครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง	+1	+1	+1	3	1	✓	
5	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหากครูไม่สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้ได้	+1	+1	+1	3	1	✓	

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ ไม่ได้
		1	2	3				
อำนาจบังคับบัญชา (Coercive power)								
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการย้ายตำแหน่งหรือลดตำแหน่งงานครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง	+1	+1	+1	3	1	✓	
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการลงโทษครูให้เกิดความกลัวที่จะเสียหายทางร่างกายหรือจิตใจหากไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง	+1	+1	+1	3	1	✓	
8	ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งข้อตกลงในการลงโทษครูเมื่อครูไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง	+1	+1	+1	3	1	✓	
อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้สิทธิอันชอบทำตามกฎหมายในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	3	1	✓	
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานในสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่	+1	+1	+1	3	1	✓	
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่	+1	+1	+1	3	1	✓	
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสั่งการมอบหมายภาระงานแก่ครูตามอำนาจหน้าที่	+1	+1	+1	3	1	✓	
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจชี้ขาดงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	✓	

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ ไม่ได้
		1	2	3				
อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)								
6	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระเบียบ กฎหมายวางกรอบการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	√	
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาท ในการกำหนดกฎเกณฑ์และแนว ปฏิบัติในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา ตามที่กฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	3	1	√	
8	ท่านให้การยอมรับผู้บริหาร สถานศึกษาที่มาดำรงตำแหน่งตาม สายบังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	√	
อำนาจอ้างอิงบุคคล (Referent Power)								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณสมบัติ และลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัวที่ น่าชื่นชม	+1	+1	+1	3	1	√	
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีวาทศิลป์ ในการพูดคุยกับครูในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	√	
3	ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัว เป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับครูใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	√	
4	ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวให้เกิด ความเคารพ ยกย่อง ยอมรับ น่านับถือ	+1	+1	+1	3	1	√	
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุชุม รอบคอบในการบริหารงานใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	√	

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ ไม่ได้
		1	2	3				
อำนาจอ้างอิงบุคคล (Referent Power)								
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูในสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	3	1	✓	
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิก เฉลียวฉลาด มั่นใจในตนเอง	+1	+1	+1	3	1	✓	
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการโน้มน้าวใจครู	+1	+1	+1	3	1	✓	
9	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูได้	+1	+1	+1	3	1	✓	
อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power)								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ทักษะประสบการณ์รอบด้าน	+1	+1	+1	3	1	✓	
2	ผู้บริหารสถานศึกษาความเชี่ยวชาญชำนาญในการบริหารจัดการสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	✓	
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดตัดสินใจที่รวดเร็ว เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	✓	
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสั่งการและแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์	+1	+1	+1	3	1	✓	
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1	✓	

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
		1	2	3				
อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power)								
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ครูได้	+1	+1	+1	3	1	√	
7	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับความสามารถในการบริหารงานจากครูในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	√	
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูเกิดความศรัทธาและเต็มใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	√	

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
		1	2	3				
ความก้าวหน้าของงาน (Advancement)								
1	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1	√	
2	ท่านได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1	√	
3	ท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ	+1	+1	+1	3	1	√	
4	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมตามทักษะวิชาชีพที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1	√	

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ ไม่ได้
		1	2	3				
ความก้าวหน้าของงาน (Advancement)								
5	ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	√	
6	ท่านสามารถสร้างผลงานและประสบความสำเร็จจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	√	
7	ท่านมีสถานภาพในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	√	
ความสำเร็จของงาน (Achievement)								
1	ท่านมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	√	
2	ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1	√	
3	ท่านมีความพึงใจในผลความสำเร็จของงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	√	
4	ท่านมีความมุ่งมั่น และมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	√	
5	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	√	
6	ท่านใช้ประสบการณ์การทำงานมาแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	√	

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ ไม่ได้
		1	2	3				
ความสำเร็จของงาน (Achievement)								
7	ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองจากความสำเร็จของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	√	
การยอมรับนับถือ (Recognition)								
1	ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	√	
2	ท่านได้รับการยกย่อง ชื่นชมเชิดชูเกียรติจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	√	
3	ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	√	
4	ท่านมีโอกาสในการแสดงทักษะกระบวนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1	√	
5	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	√	
6	ท่านสามารถให้การช่วยเหลือและที่ปรึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานได้	+1	+1	+1	3	1	√	
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Relationships)								
1	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	√	

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ ไม่ได้
		1	2	3				
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Relationships)								
2	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	✓	
3	บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีและทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	✓	
4	บุคลากรในสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สนับสนุนซึ่งกันในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	✓	
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจและเป็นกันเองกับครู	+1	+1	+1	3	1	✓	
6	บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1	✓	
7	สถานศึกษามีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	+1	+1	+1	3	1	✓	
รวม					100			



ภาคผนวก ฉ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

สรุปผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ
ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.993	67

การใช้อำนาจของผู้บริหาร	Cronbach's Alpha	N of Items (40)
อำนาจการให้รางวัล	.945	7
อำนาจบังคับบัญชา	.952	8
อำนาจตามกฎหมาย	.939	8
อำนาจอ้างอิงบุคคล	.950	9
อำนาจความเชี่ยวชาญ	.940	8

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	Cronbach's Alpha	N of Items (27)
ความก้าวหน้าของงาน	.934	7
ความสำเร็จของงาน	.940	7
การยอมรับนับถือ	.929	6
ความสัมพันธ์ในองค์กร	.924	7

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ นางสาวนภารัตน์ เกิดสุข

วัน เดือน ปี เกิด 23 พฤษภาคม 2538

สถานที่เกิด จังหวัดกระบี่

ประวัติการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 322 หมู่ 6 ตำบลทับปุด อำเภอเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่
81000

ผลงานตีพิมพ์ Click or tap here to enter text.

รางวัลที่ได้รับ Click or tap here to enter text.

