

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1  
The Relationship between the Exercise of Power by School Administrators  
and Teachers Motivation of Work Performances under Songkhla Primary  
Educational Service Area Office 1

อรทัย อินแก้ว<sup>1</sup> ศิลป์ชัย สุวรรณมณี<sup>2</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา  
<sup>1</sup>kunclean3@gmail.com

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา  
<sup>1</sup>mybabyloveone\_@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 และความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 297 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตาม ตัวแปรได้แก่ขนาดสถานศึกษา ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการ จับสลาก เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 62 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.9824 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

## ABSTRACT

The objectives of this research were to investigate the exercise of power by school administrators and to study the relationship between the exercise of power by school administrators and teachers motivation in work performances under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 297 teachers under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1, academic year 2017. Selected through a stratified random sampling technique based on school size and through simple random sample selected by drawing lots. The research instrument was a set of 5 rating-scale questionnaires containing 62 questions. The reliability of the questionnaire was .9824. The data was analyzed by percentage, arithmetic means, standard deviation and Pearson product moment correlation coefficient. The results findings were as follows: 1) Overall and individual aspect, the exercise of power by school administrators under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level. 2) Overall and individual aspect, the teachers' motivation under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1 was a high level. 3) The power exercised by school administrators and the teachers' motivation under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1 were significantly positive correlated at .01

**Keywords:** The power of the school administrators' motivation The Office of Songkhla Educational Service Area 1

### 1. บทนำ

การบริหารจัดการในสถานศึกษาบุคคลที่มีความสำคัญและเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานทุกอย่างดำเนินสู่จุดมุ่งหมายทางการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาโดยผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับการพัฒนาองค์กรนั้นๆ ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ที่สำคัญ เป็นอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตามแต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้มาเป็นผู้นำและผู้เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นผู้นำจะต้องมีการถ่ายโอนหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจที่สำคัญ และขจัดข้อจำกัดการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ผู้นำมีการดูแล สอนทักษะให้แก่ผู้ตามที่มีความจำเป็นต้องแก้ปัญหา การริเริ่มการกระตุ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ การกระตุ้นการแข่งขันความคิด การตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมรวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในการบริหารความขัดแย้งต่างๆ ผู้นำจะต้องปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร และระบบการบริหาร เพื่อสร้างค่านิยม วัตถุประสงค์ และหลักการขององค์กร (อัจฉรา วรวิฑูรี. 2553 : 3)

การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ผู้บริหารเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษา โดยจะต้องมีความเป็นผู้หน้าที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้บริหารมีอาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงาน ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เอง ของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติ จนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกระหว่างประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคนจนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

จากการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จากการทดสอบระดับชาติ ONET นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษาที่ผ่านมา มีคะแนนต่ำกว่าครึ่งหนึ่งของคะแนนรวมทุกวิชา จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจตคติ เป้าหมาย ความต้องการ และค่านิยม ที่เกิดขึ้นในตัวครู ให้เป็นไปตามที่ผู้บริหารต้องการ หรือยอมรับหรือยอมปฏิบัติตามอันก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพงานทำให้ สถานศึกษามีประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผู้วิจัยจึงอยากที่จะศึกษาเรื่องนี้

## 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

## 3. สมมติฐานของการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 อยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 อยู่ในระดับมาก
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

#### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,278 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 297 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) จากนั้นจึงทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก

การสร้างเครื่องมือการวิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน 1) ศึกษารายละเอียดของเนื้อหาเกี่ยวกับการใช้อำนาจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามการวิจัย 3) สร้างแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยมีเนื้อหาสาระครอบคลุมวัตถุประสงค์ และเนื้อหาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการพัฒนาจากแบบสอบถามของ กนกวรรณ อ่อนศรี (2554 : 145-153) 4) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาแก้ไขด้านความครอบคลุมเนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมในการใช้ภาษา 5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความถูกต้องด้านภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ นำผลมาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Congruence) ตามแนวทางของ ยุทธ ไทยวรรณ (2545 : 159) เลือกแบบสอบถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.67 นำไปปรับปรุงตามความเหมาะสม แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์อีกครั้ง 6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และมีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1990 : 204) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่น การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.967 ค่าความเชื่อมั่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.966 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และหาความเชื่อมั่นแล้ว นำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 1) ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ 2) นำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง รวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายเวลาและสถานที่ขอรับแบบสอบถามคืน 3) เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งไป จำนวน 297 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา จำนวน 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.96 4) เมื่อรับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 1) นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) 2) นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอน

ที่ 2 เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมาย รายข้อ รายด้านและในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) 5 ระดับ ตาม บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 103) 3) นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมาย รายข้อ รายด้านและในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) 5 ระดับ ตาม บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 103) 4) นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตาม ชูศรี วงศ์รัตน์ (2553 : 316) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

## 5. ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านอำนาจการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านอำนาจการบังคับ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 6. อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552 : 113-114) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความเห็นของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับผลการวิจัยอวยชัย จาตุรพันธ์ (2554 : 73-75) ได้ศึกษาการใช้

อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ผ่านการอบรมจากหน่วยงานต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานภายในสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำ จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการเพื่อให้การบริหารงานบรรลุผล ซึ่งอำนาจก็เป็นองค์ประกอบหนึ่ง que ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำมาปรับใช้กับสถานศึกษา ให้ถูกต้องเหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ ทั้งตัวผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จึงส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงนารถ โชษะมณี (2551 : 126) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านปัจจัยกระตุ้น อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านปัจจัยค่าจูง อยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสำเร็จของงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ จันดี (2551 : 73) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจ ของครูในอำเภอเมืองอยู่ในระดับมาก การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยุติธรรมและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญกับการรับผิดชอบหน้าที่ที่ครูได้รับมอบหมาย มีการกระจายงานที่เหมาะสมกับกับความสามารถของครู ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ตลอดจนทำให้ข้าราชการครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิไล ลำสิงห์ (2550 : 124) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยรวมและด้านอำนาจการมีข่าวสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านอำนาจการบังคับ และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนของครูปฏิบัติการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงนารถ โชษะมณี (2551 : 126) ได้

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยมีค่า  $r = .71$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้อำนาจมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน เพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช้อำนาจในการบริหารงาน จะทำให้งานไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานก็จะขาดแรงจูงใจในการทำงาน จะเห็นได้ว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมาก ไม่ว่าจะใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจจากการบังคับ ผู้บริหารสถานศึกษามีจำเป็นต้องใช้อำนาจแต่ละด้านในทางที่เหมาะสมเพราะหากผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจในทางที่ไม่เหมาะสม อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง หรือทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่หากผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจที่เหมาะสม เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้น การบริหารงานก็จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

## 7. สรุปผลการวิจัย

- 7.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการให้รางวัลเป็นลักษณะของผู้บริหารประการแรก และด้านอำนาจจากการบังคับของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีเป็นลำดับสุดท้าย
- 7.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือน เป็นแรงจูงใจประการแรกและด้านความรับผิดชอบ เป็นแรงจูงใจลำดับสุดท้าย
- 7.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1 ด้านอำนาจในการให้รางวัลสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านเงินเดือนทางบวกสูงที่สุด

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

8.1.1 ทำให้ผู้บริหารทราบว่าให้อำนาจอย่างไรให้เหมาะสมในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

### 8.2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เช่น ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง อำนาจข่าวสาร เป็นต้น

8.2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในสังกัดอื่น หรือเขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ

8.2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารรุ่นใหม่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อทราบการบริหารของคณรุ่นใหม่กับผู้บริหารรุ่นเก่า

## 9. เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ อ่อนศรี. (2554). การความสัมพันธ์ระหว่างใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3). : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ทิพวรรณ จันดี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กับความพึงพอใจในการทำงานของครูอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ธานี นทร์ ศิลปจารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.
- ธีระ เงินแก้ว. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- นงนารถ โชะมณี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปราณี คาดการณ์ไกล. (2556). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปาริชาติ เตชะนันท์. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (ส่วนงาน) กรณีศึกษา คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2545). พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิไล ลำสิงห์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรstadt. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิทยากร เชียงกุล. (2559). สถานะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลก ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.



- อวยชัย จาตุรพันธ์. (2554). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัจฉรา วรฤทธิ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน  
กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3. คณะครุ  
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อัญชลี เรืองไพศาล. (2558). พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามความเห็นของครูโรงเรียน  
มัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research  
Activities," *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607- 610.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. Harper Collins: New York

