

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูอำเภอสว่างวีระวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุบลราชธานี เขต 4

RELATION BETWEEN EXECUTIVE POWER AND MOTIVATION FOR THE OPERATION OF
TEACHERS IN SAWANG WIRAWONG DISTRICT, UBON RATCHATHANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

พลศักดิ์ มอญดี¹
จารุวรรณ นาดัน²
ปวินท์ เทพคุณหมิมิตต์³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสว่างวีระวงศ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารอำเภอสว่างวีระวงศ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านอำนาจตามกฎหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ตามด้วยอำนาจรางวัล อำนาจผู้เชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง และอำนาจบังคับ ตามลำดับ

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอสว่างวีระวงศ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การใช้อำนาจด้านผู้เชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ส่วนด้านอำนาจตามกฎหมาย อำนาจรางวัล และอำนาจบังคับ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง โดยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่วนใหญ่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจบังคับกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

คำสำคัญ : การใช้อำนาจของผู้บริหาร, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ครู

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

² อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the level of executive power, 2) study the level of teachers' work motivation, and 3) examine the relationship between executive power and teachers' work motivation in Sawang Wirawong District, under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 4. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire. Statistics used for data analysis included mean (μ), standard deviation (σ), and Pearson's correlation coefficient (r).

Result

1. The overall level of executive power in Sawang Wirawong District was at a high level. When considering individual aspects ranked by mean from highest to lowest, legitimate power was the highest, followed by reward power, expert power, referent power, and coercive power, respectively.

2. Regarding the level of teachers' work motivation, the factors of achievement, the work itself, responsibility, and recognition were found to be at the highest level, while advancement was at a high level.

3. The relationship between executive power and teachers' work motivation, overall, had a high positive correlation. When considering individual aspects, expert power and referent power showed a high positive correlation, while legitimate power, reward power, and coercive power showed moderate positive correlations. Most relationships were statistically significant at the .01 level, except for the relationship between coercive power and achievement motivation.

Keywords : Administrators' Use of Power, Work Motivation, Teachers

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งได้รับการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกรอบกฎหมายหลักด้านการศึกษาของประเทศไทย ที่วางพื้นฐานสำคัญสำหรับการปฏิรูปการศึกษาในทุกด้าน กฎหมายฉบับนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ประชาชนทุกคนได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง เพื่อพัฒนาศักยภาพของพลเมืองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขและยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มาตรา 10 กำหนดสิทธิและโอกาสของบุคคลที่จะได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ต่ำกว่าสิบสองปี ซึ่งรัฐต้องจัดให้โดยทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย สะท้อนถึงการมุ่งสร้างความมั่นคงด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรทุกคน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและวางรากฐานที่แข็งแกร่งแก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ขณะเดียวกันมาตรา 24 ให้ความสำคัญกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยกำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องออกแบบเนื้อหาและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน รวมทั้งคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล บทบัญญัติดังกล่าวถือเป็น การเปลี่ยนผ่านจากแนวทางการสอนที่ยึดครูเป็นศูนย์กลางไปสู่การให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นหลัก (Child-Centered Approach) ซึ่งต้องการให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจใน หลักการพัฒนาการของผู้เรียน และสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับ ศักยภาพของแต่ละคน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้ มาตรา 52 ยังกำชับ ให้มีการยกระดับคุณภาพครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยให้กระทรวงเป็น ผู้อำนวยการและวางระบบการผลิตรวมทั้งพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ให้ได้มาตรฐานสูงสุดและมีลักษณะ เป็นวิชาชีพชั้นสูง การเน้นสถานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะวิชาชีพชั้นสูงสะท้อน ความเชื่อว่า คุณภาพการศึกษาจะเกิดขึ้นได้จริงเมื่อมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และจรรยาบรรณ ที่เหมาะสม ดังนั้น การกำกับดูแลและการประสานงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบการผลิตและพัฒนาครู ทั้งในด้านการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานปัจจุบัน จึงเป็นกลไกสำคัญในการ ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ ส่งเสริม และพัฒนาครูรวมถึง บุคลากรทางการศึกษา การจัดการภายในโรงเรียนขึ้นอยู่กับทักษะและกลยุทธ์ของผู้บริหาร ซึ่งมีอิทธิพล โดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพโรงเรียน ความสามารถของผู้บริหารยังเป็นปัจจัยที่ใช้ดึงดูดและสร้าง แรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการสอนและส่งผล เชิงบวกต่อผู้เรียน ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการ สร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งเสริมสร้างสังคมและประเทศให้เข้มแข็ง สนับสนุนให้ประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาจึงมีบทบาทต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีสากล ภายใต้ บริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้หลายประเทศให้ความสำคัญกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง ทั้งเพื่อให้ทันต่อบริบทใหม่ในระดับชาติ ภูมิภาค และโลก ควบคู่ไปกับการ รักษาอัตลักษณ์ของชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การใช้อำนาจของผู้บริหารมีผลต่อพฤติกรรม และทัศนคติของครูต่อองค์กรอย่างชัดเจน (French & Raven, 1959) หากใช้อำนาจอย่างเหมาะสม จะช่วยกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ขณะที่การใช้อำนาจอย่างไม่เหมาะสมอาจก่อให้เกิด ความไม่พอใจและลดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Herzberg, 1966) ในสถานการณ์บางประการ

การใช้อำนาจของผู้บริหารอาจกลายเป็นการแทรกแซงการทำงานของครู เช่น การเข้ามามีส่วนในตัดสินใจทางวิชาชีพเกินความเหมาะสม การกำหนดวิธีการสอนอย่างเข้มงวดโดยไม่เปิดโอกาสให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือการควบคุมกิจกรรมภายในชั้นเรียนมากเกินไป การแทรกแซงในรูปแบบนี้ไม่เพียงลดทอนอิสระทางวิชาชีพของครูเท่านั้น แต่ยังกระทบต่อขวัญและกำลังใจจนทำให้ครูรู้สึกไร้อำนาจลดความกระตือรือร้น และทำให้ประสิทธิภาพการสอนลดลง (สมชาย ใจดี, 2565; นงเยาว์ มุ่งมั่น, 2564) ยิ่งไปกว่านั้น การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและระบบการศึกษาปัจจุบัน เช่น การสอนออนไลน์ การต้องพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และการตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ปกครอง ยิ่งตอกย้ำความจำเป็นของผู้บริหารที่เข้าใจและใช้อำนาจอย่างสร้างสรรค์

การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเรื่องสำคัญประการหนึ่งคือแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนในจิตใจที่กระตุ้นให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมบางอย่าง อาจเป็นการปรับปรุงเชิงสร้างสรรค์ หรือการเปลี่ยนแปลงจากเดิม พฤติกรรมเหล่านี้มักมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล หากได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม นอกจากผลงานจะสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรแล้ว ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานก็จะเพิ่มขึ้น ซึ่งทั้งหมดนี้นำไปสู่ความสามัคคี ประสิทธิภาพ และความก้าวหน้าของหน่วยงาน (ปิยวรรณ งามสง่า, 2564) แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะในสาขาการศึกษา ครูเป็นอาชีพสำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาอนาคตของชาติ พวกเขาไม่เพียงถ่ายทอดความรู้เท่านั้น แต่ยังเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำงานด้วยความสมัครใจและความมุ่งมั่นจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้การศึกษาของประเทศก้าวหน้า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูหมายถึงสภาวะหรือกระบวนการที่กระตุ้นและผลักดันให้ครูแสดงพฤติกรรมที่ต้องการทำงาน แสดงออกถึงความต้องการภายใน เพื่อให้ครูรักและพอใจต่อหน้าที่ที่กระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด (สมศักดิ์ ยางเปือก, 2566)

จากการศึกษาบริบททางการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอสว่างวีระวงศ์ ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 พบว่า ครูผู้สอนต้องเผชิญกับความกดดันและความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งในด้านภาระงานที่นอกเหนือจากการสอน งานธุรการ และการปรับตนสู่รูปแบบการเรียนรู้ใหม่ ๆ ปัญหาสำคัญที่พบคือช่องว่างในการใช้อำนาจ โดยในบางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาอาจใช้อำนาจในลักษณะสั่งการแนวดิ่งที่เข้มงวดเกินไป หรือเข้าแทรกแซงการตัดสินใจของครู เช่น การกำหนดรูปแบบการสอนที่ขาดความยืดหยุ่น สิ่งเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในพื้นที่ ปัญหาดังกล่าวนำไปสู่การลดลงของแรงจูงใจ ทำให้ครูขาดแรงบันดาลใจในการพัฒนาการเรียนการสอน หากปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข หรือศึกษาต่อเนื่อง ผลกระทบสูงสุดจะตกอยู่ที่คุณภาพการศึกษาของนักเรียนในอำเภอสว่างวีระวงศ์ ซึ่งจะไม่สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแม่บท

จากที่กล่าวมาข้างต้นเห็นได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู รวมทั้งประเด็นการแทรกแซงการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้น หากผู้บริหารใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและไม่เป็นการแทรกแซง จะส่งผลให้ครูและบุคลากรภายในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสว่างวีระวงศ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับเสนอแนวทางการบริหารจัดการที่สร้างสรรค์ ลดการแทรกแซงที่ทำลายขวัญ

กำลังใจ และส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารอำเภอสว่างวีระวงศ์
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอสว่างวีระวงศ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอสว่างวีระวงศ์

สมมติฐานงานวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอสว่างวีระวงศ์ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้จัดทำเพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยกระบวนการดำเนินงานสามารถแบ่งออกเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำนวนทั้งสิ้น 154 คน (ที่มา: bigdata สพล.อบ.4) โดยทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามฉบับเดียว แบ่งออกเป็น 4 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 แบบสอบถามพื้นฐานของผู้ตอบ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

- 2.2 แบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อิงแนวคิดพื้นฐานของ French และ Raven (1959) แบ่งเป็น 5 มิติ ได้แก่ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจรางวัล อำนาจบังคับ อำนาจผู้เชี่ยวชาญ และอำนาจอ้างอิง จำนวน 25 ข้อ เป็นแบบสอบถามรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) เรียงลำดับจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

- 2.3 แบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1966) ซึ่งครอบคลุมด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำนวน 25 ข้อ เรียงลำดับจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

- 2.4 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเสริมจากเนื้อหาในแบบสอบถาม

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือขอความร่วมมือจากสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในอำเภอสว่างวีระวงศ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 เพื่อขออนุญาตและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนประสานงานกับพื้นที่วิจัย

3.1 ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับผู้อำนวยการโรงเรียนแต่ละแห่งในอำเภอสว่างวีระวงศ์ เพื่อขออนุญาตดำเนินการวิจัยในพื้นที่ พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ ประโยชน์ และกระบวนการวิจัย แก่ผู้อำนวยการและครูผู้สอนที่เกี่ยวข้อง ให้รับทราบอย่างชัดเจน รวมทั้งทำความเข้าใจเกี่ยวกับการรักษาความลับของข้อมูลและการยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

3.2 ในการเก็บข้อมูลจริง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปแจกจ่ายแก่ครูซึ่งเป็นประชากรเป้าหมายในอำเภอสว่างวีระวงศ์ จำนวน 154 คน โดยดำเนินการส่งมอบและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อให้มั่นใจว่าแบบสอบถามถึงกลุ่มเป้าหมายโดยตรงและสามารถให้คำแนะนำเพิ่มเติมหากผู้ตอบมีข้อสงสัย

3.3 หลังจากแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยให้เวลาที่เหมาะสมแก่ผู้ตอบในการกรอกแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดวันและวิธีการส่งคืนที่ชัดเจน จากนั้นได้ติดตามและรวบรวมแบบสอบถามคืนจากครูผู้ตอบทั้งหมด ผลที่ได้คือแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 142 ฉบับ นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจริง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ในเบื้องต้น แล้วจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-point Rating Scale) ซึ่งสร้างตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1932) เรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้วิจัยนำคะแนนมาคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อบอกระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์และตีความหมายของค่าเฉลี่ย

4.3 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูจะดำเนินการโดยการใช้แบบสอบถามที่มีมาตราส่วน 5 ระดับ (5-point Rating Scale) อิงตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1932) ซึ่งจัดอันดับจากมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด ผู้วิจัยจะนำคะแนนที่ได้มาคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อบอกระดับแรงจูงใจ และจากนั้นจะนำผลลัพธ์มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์และตีความตามแนวทางของบุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 121)

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการทำงานของครู จะถูกดำเนินการโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) (Hair et al., 2010) เนื่องจากทั้งสองตัวแปรเป็นข้อมูลในระดับมาตราส่วนช่วง (Interval Scale) หรืออัตราส่วน (Ratio Scale) และสอดคล้องกับสมมติฐานการแจกแจงปกติสำหรับสถิติพารามิเตอร์ หลังจากนั้นค่าที่ได้จะถูกนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์และตีความหมายตามแนวทางของเดวิส (Davis, 1971)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอ สว่างวีระวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.80 ขณะที่เพศชายมีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 23.20 การศึกษาช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 25 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.10 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.20 กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.70 และกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.40 ในขณะที่กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีมีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 10.60 ในด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.80 ส่วนระดับปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 28.20 สำหรับประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าผู้ตอบส่วนมากมีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.70 ตามด้วยกลุ่มที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.90 กลุ่มที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5 - 10 ปีคิดเป็นร้อยละ 19.00, ระหว่าง 11 - 15 ปีคิดเป็นร้อยละ 7.00 และระหว่าง 16 - 20 ปีคิดเป็นร้อยละ 6.30 ผลการศึกษาซึ่งจัดทำตามวัตถุประสงค์ได้สรุปผลดังนี้

1. การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ 1) อำนาจกฎหมาย 2) อำนาจรางวัล 3) อำนาจผู้เชี่ยวชาญ 4) อำนาจอ้างอิง และ 5) การใช้อำนาจบังคับ

2. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) ลักษณะของงาน 3) ความรับผิดชอบ 4) การได้รับการยอมรับ ซึ่งทั้งสี่ด้านนี้อยู่ในระดับสูงที่สุด 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่าโดยรวมแล้วทุกด้านของพลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ยกเว้นความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจบังคับกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า 1) การใช้อำนาจตามกฎหมายมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง 2) การใช้อำนาจรางวัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง 3) การใช้อำนาจบังคับมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง 4) การใช้อำนาจผู้เชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง และ 5) การใช้อำนาจอ้างอิงมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอสว่างวีระวงศ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ประกอบด้วยตัวแปรต้น 5 ประเภท ได้แก่ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจผู้เชี่ยวชาญ และอำนาจอ้างอิง และตัวแปรตาม 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยผู้วิจัยสรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารอำเภอสว่างวีระวงศ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยหนึ่งที่อาจอธิบายผลลัพธ์นี้คือผู้บริหารมีความรู้และความชำนาญในการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการปรับรูปแบบการจัดการให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง มีการกระจายอำนาจและแบ่งหน้าที่ของครูอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิมพ์สินี เพ็ญวิเศษ (2563) พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชุมพร บุญมา (2561) ซึ่งพบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับเอี่ยมพร อนันต์ (2560) พบว่าการใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับมฤดี คังคายะ (2560) ซึ่งผลโดยรวมและรายด้านก็อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นที่ควรอภิปรายดังนี้

1.1 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากครูยอมรับบทบาทและอำนาจที่ถูกมอบตามตำแหน่งตามระเบียบราชการ ซึ่งถือเป็นความชอบธรรมตามกฎหมาย ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเพราะเห็นว่าผู้บริหารมีตำแหน่งและสิทธิในการสั่งการ

1.2 ด้านอำนาจรางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะผู้บริหารใช้กลยุทธ์เชิงบวกในการบริหารบุคลากร โดยใช้รางวัลหรือการยกย่องเป็นเครื่องมือกระตุ้นงาน ซึ่งการให้รางวัลไม่จำเป็นต้องเป็นเงินเสมอไป อาจเป็นการมอบหมายงานสำคัญ โอกาสในการพัฒนาตนเอง การชมเชยต่อหน้า หรือการมอบโล่ประกาศเกียรติคุณ ซึ่งเป็นวิธีที่ทำได้ง่ายและให้ผลเชิงบวกสูง

1.3 ด้านอำนาจบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักว่าการลงโทษควรเป็นทางเลือกสุดท้ายและใช้เพื่อรักษามาตรฐานหรือวินัยที่สำคัญเท่านั้น ซึ่งเป็นแนวทางการบริหารที่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเชิงบวก ความรับรู้ของครูว่าอำนาจบังคับมีไว้เพื่อรักษามาตรฐานขององค์กร อาจเป็นเหตุผลเบื้องหลังผลการศึกษา

1.4 ด้านอำนาจผู้เชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารอำเภอสว่างวีระวงศ์ได้รับการยอมรับจากครูในเรื่องความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะด้านการบริหารการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน อาจรวมถึงการให้คำแนะนำเชิงวิชาการ การช่วยแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน หรือการเป็นตัวอย่างเป็นที่ดีในการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่าผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์เชิงบุคคลที่ดีกับครู ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกันเอง น่าเคารพ และเป็นที่ยอมรับ ส่งผลให้ครูเต็มใจทำงานเพื่อรักษาความสัมพันธ์ดังกล่าวหรือปฏิบัติตามคำแนะนำของบุคคลที่ตนนับถือ การที่ครูรับรู้ถึงอำนาจอ้างอิงสะท้อนถึงคุณลักษณะที่น่าประทับใจของผู้บริหาร เช่น บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์

2. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอสว่างวีระวงศ์ สังกัด สพ.อ.อุบลราชธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เหตุผลหนึ่งอาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่มีทัศนคติดีต่อวิชาชีพและมีความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างจริงจัง สะท้อนถึงแรงจูงใจเชิงวิชาชีพซึ่งเป็นหัวใจของคุณภาพครูและผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนในระยะยาว ทัศนคติเชิงบวกและความมุ่งมั่นของครูไม่เพียงแต่สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและยั่งยืนเท่านั้น แต่ยังเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จของระบบบริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมศักยภาพของครู ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับ กมลทิพย์ ดีปินตา (2566) ซึ่งพบว่าพฤติกรรมผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สายนที มั่นสูง (2563) ที่พบว่าพฤติกรรมการบริหารและแรงจูงใจในการสอนของครูในสังกัด สพม.ลพบุรี อยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ผลการศึกษาของ พิมพ์สินี เพียวิเศษ (2563) ก็พบการใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

2.1 แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แปลได้ว่าแรงจูงใจด้านการบรรลุผลของครูในอำเภอสว่างวีระวงศ์ค่อนข้างสูง ครูส่วนใหญ่สามารถบรรลุเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนและการดูแลนักเรียน รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อนักเรียนประสบความสำเร็จ และสามารถแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนหรือขับเคลื่อนโครงการให้สำเร็จ

2.2 แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หมายความว่าครูในอำเภอนี้รู้สึกว่าการพยายามและผลงานของตนได้รับการยอมรับอย่างสม่ำเสมอ อาจมาในรูปแบบการชมเชยต่อหน้า การยกย่องผลงานในการประชุม คำชื่นชมส่วนตัวจากผู้บริหาร หรือการมอบหมายงานสำคัญ การได้รับการยอมรับตอบสนองความต้องการด้านความเคารพนับถือ ทำให้ครูเห็นคุณค่าในตนเองและมีแรงจูงใจในการรักษามาตรฐานการทำงาน

2.3 แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าครูมีทัศนคติเชิงบวกต่องานสอน เห็นคุณค่าในการถ่ายทอดองค์ความรู้ การสร้างคน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

2.4 แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด บ่งชี้ว่าครูรับรู้ว่าได้ได้รับความไว้วางใจและมีอำนาจตัดสินใจที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อาจหมายถึงการได้รับอิสระในการออกแบบการสอน การประเมิน หรือการจัดการชั้นเรียน การถูกมอบหมายหน้าที่สำคัญทำให้ครูรู้สึกว่ามีบทบาทสำคัญต่อองค์กร ซึ่งตอบสนองความต้องการที่จะเป็นผู้มีความสามารถ

2.5 แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าครูส่วนใหญ่ยังเห็นโอกาสในการพัฒนาตนเองและการเติบโตในอาชีพ เช่น ได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ การได้ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น หรือการได้รับบทบาทเป็นที่ปรึกษาหรือหัวหน้ากลุ่มสาระ

3. ผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการทำงานของครูในอำเภอสว่างวีระวงศ์ แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างชัดเจน ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อาจเนื่องจากการใช้พลังทั้ง 5 ประเภทมีผลกระทบในทางบวกต่อแรงจูงใจของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งอำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิงซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ที่สูงกว่าประเภทอื่น ๆ เนื่องจากทั้งสองประเภทนี้เป็นพลังส่วนบุคคลที่เกิดจากคุณลักษณะภายในของผู้บริหาร ไม่ใช่เพียงแค่พลังที่ได้มาจากตำแหน่งหรือโครงสร้างองค์กร เมื่อผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพที่ดีพร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีใคร่พอ จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นและศรัทธา รวมถึงการสมัครใจในการทำงานจากครูมากกว่าการใช้อำนาจตามตำแหน่งหรือตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้การใช้พลังความเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิงยังช่วยส่งเสริมปัจจัยจูงใจอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น คำแนะนำที่มีคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้น การเป็นแบบอย่างรวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ดี ๆ ส่งผลให้รู้สึกได้รับการยอมรับและมีพันธะกับองค์กรมากขึ้น การให้เสรีภาพและความไว้วางใจในการมอบหมายงานสำคัญ เพิ่มระดับความรับผิดชอบและภาคภูมิใจในงาน ดังนั้น การใช้อำนาจของผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นแรงจูงใจภายในของครู ผลการศึกษานี้สนับสนุนโดยปิยวรรณ งามสง่า (2564) ที่พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์สูงและมีนัยสำคัญทางสถิติกับแรงจูงใจของครู และยังตรงกับผลวิจัยของ พิมพ์สินี เพียวิเศษ (2563) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับสูง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่สูงกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยเฉพาะอำนาจในด้านความเชี่ยวชาญซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งมาก ในขณะที่อำนาจตามกฎหมาย อำนาจในการให้รางวัล อำนาจการบังคับ และอำนาจที่อ้างอิงนั้น มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในด้านวิชาการ และการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจจากครู ผ่านการ แสดงความรู้ความสามารถที่แท้จริง เนื่องจากอำนาจความเชี่ยวชาญมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของครู มากที่สุด ควรใช้อำนาจตามกฎหมายและอำนาจให้รางวัลอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยเปิดโอกาส ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา นอกจากนี้ควรลดการใช้อำนาจการบังคับให้น้อยที่สุด โดยหันมาใช้วิธีการชี้แนะและให้คำปรึกษาแทน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและส่งเสริมให้ครูเกิดแรงจูงใจภายในที่ยั่งยืน

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นการ สร้างภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อแบ่งปันแนว ปฏิบัติที่ดีในการสร้างแรงจูงใจให้กับครู รวมทั้งกำกับติดตามและประเมินผลการใช้อำนาจของผู้บริหาร อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

1.3 ครูควรเข้าใจบทบาทและรูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหาร เพื่อให้สามารถปรับตัว และทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองและองค์กร โดยแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ต่อผู้บริหาร พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจภายในตนเองให้ มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ด้านขอบเขตของการวิจัย ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอื่น ๆ หรือกลุ่มโรงเรียนที่มีบริบทแตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนในเขตเมือง หรือโรงเรียนเอกชน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างและความเหมือนของความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ อำนาจกับแรงจูงใจในบริบทที่หลากหลาย ควรศึกษาเพิ่มเติมในระดับมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทุกระดับการศึกษา

2.2 ด้านตัวแปรการวิจัย ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร หรือปัจจัยส่วนบุคคลของครู เพื่อให้เข้าใจภาพรวมที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ควรศึกษาอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจและแรงจูงใจ เช่น อายุงาน ประสบการณ์ หรือระดับการศึกษา ของครู

2.3 ด้านวิธีการวิจัย ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อศึกษา เจาะลึกถึงกระบวนการและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจและแรงจูงใจ รวมทั้งการ สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารและครูเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและเข้าใจบริบทได้ดีขึ้น ควรใช้ การศึกษาตามยาว เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงของแรงจูงใจของครูในช่วงเวลาที่ต่างกัน และศึกษาผล ของการใช้อำนาจในระยะยาว

2.4 ด้านการประยุกต์ใช้ผลการวิจัย ควรพัฒนารูปแบบหรือแนวทางในการใช้อำนาจของผู้บริหารที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนไทย เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นรูปธรรม ควรศึกษาและพัฒนาเครื่องมือวัดการใช้อำนาจและแรงจูงใจที่มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นสูง เพื่อใช้ในการวิจัยและการพัฒนาในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ดีปินดา. (2566). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน**. รายงานวิจัยปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579**. กรุงเทพฯ:พริกหวานกราฟฟิค.
- นงเยาว์ มุ่งมั่น. (2564). ผลกระทบของการแทรกแซงการบริหารงานต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร. **วารสารวิชาการการบริหารการศึกษา**, 15(2), 45-58.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 10), กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประชุมพร บุญมา. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. รายงานวิจัยปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). **การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร**. รายงานวิจัยปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545, 15 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก, หน้า 16.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553, 22 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก, หน้า 1.
- พิมพ์สินี เพียวิเศษ. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน**. รายงานวิจัยปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มลฤดี คังคายะ. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. รายงานวิจัยปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. รายงานวิจัยปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมชาย ใจดี. (2565). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการลดปัญหาการแทรกแซงในการทำงานของครู**. **วารสารวิจัยและพัฒนการศึกษา**, 7(1), 89-102.

- สมศักดิ์ ยางเปือก. (2566). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1**. รายงานวิจัยปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สายนที มั่นสลุ. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี**. รายงานวิจัยปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เอี่ยมพร อนันต์. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. รายงานวิจัยปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Davis, J. A. (1971). **Elementary survey analysis**. Prentice-Hall.
- French, J. R. P., & Raven, B. (1959). **The bases of social power**. Studies in Social Power, 151-164. OH: World Publishing Company
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate Data Analysis** (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Herzberg, F. (1966). **Work and the nature of man**. World Publishing Company.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. **Archives of Psychology**, 140, 1-55.