

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

Relationship Between The Use Of Administrator's Power And Motivation Of Teachers In Surasakmontree School

วิสุทธิ อ่างคำ¹ รองศาสตราจารย์ ดร.พรอมพิไล บัวสุวรรณ² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุदारัตน์ สารสว่าง³
Wisut Angkam¹ Assoc. Prof. Dr.Prompilai Buasawan² and Asst. Prof. Dr.Sadarat Sarnsawang³

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ครูในโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 และกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำนวน 97 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการศึกษา พบว่า

การใช้อำนาจของผู้บริหาร โดย ด้านอำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมายและด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่อยู่ในอันดับสุดท้าย และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ผลการศึกษารวมความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง (.540) อยู่กึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า อำนาจการให้รางวัล (X_1) อำนาจบังคับ (X_2) อำนาจตามกฎหมาย (X_3) และ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อำนาจอ้างอิง (X_4) และอำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจ

¹ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹Master of Education Program in Faculty Educational Administration Kasetsart University

²อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²Associate Professor in Faculty of Educational, Kasetsart University

³ผู้ทรงคุณวุฒิประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³Senior Expert of Faculty of Educational Administration, Kasetsart University

ผู้ติดต่อ: วิสุทธิ อ่างคำ, wisutangkam159@gmail.com, wisutthai@yahoo.co.th

รับเมื่อ 29 มีนาคม 2564 แก้ไข 19 พฤษภาคม 2564 ตอรับ 23 พฤษภาคม 2564

ABSTRACT

The objectives of the study were 1) to study the use of power of school administrators of Surasakmontree School 2) to study the motivation for the performance of teachers of Surasakmontree School 3) to study the relationship of executive power and motivation in performance of teachers of Surasakmontree School. The sample group in the study was Surasakmontree School teachers. The Secondary Educational Service Area Office, Bangkok, District 2, both the 8 learning subjects and the learner development activity group of 97 people, the tools used in the study were questionnaires, the statistics used in data analysis, namely mean and standard deviation, and data analysis of the relationship between executive power and motivation for performance of teachers at Surasakmontree School by finding the Pearson correlation coefficient (Pearson's product moment correlation coefficient)

The results of the study showed that

The exercise of executive power with reference power is the highest level, followed by reward power, power legal authority and expertise was the last power in the rankings. And teachers' performance motivation, with achievement motivation at the highest level, followed by relationship motivation. And motivation for power. The results of the study on the relationship between executive power and teacher performance motivation in Surasakmontree School under the Office of the Secondary Educational Service Area 2, Overall, there was a positive correlation. At the .001 level, it was found that reward power (X_1), compulsory power (X_2), statutory power (X_3), and statistical significance of. Motivation At a moderate level, the reference power (X_4) and proficiency power (X_5) were associated with relatively low levels of motivation to work.

Keywords: Administrator' use of Power, Teacher work motivation, Secondary

กุ่มิหลั้ง

การกำหนดมาตรฐานการศึกษาเป็นการกำหนดความคาดหวังให้ชัดเจนทั้งครู ผู้บริหาร พ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา หากไม่มีมาตรฐานสาธารณชนก็จะไม่ทราบว่าสาระสำคัญที่แท้จริงของการจัดการศึกษาอยู่ที่ใด คุณภาพคนที่ขาดต้องการเป็นอย่างไร การจัดการเรียนการสอนปัจจุบันต้องไปในทิศทางใด คุณภาพการจัดการศึกษาแต่ละแห่งมีจุดเด่น จุดควรพัฒนาในเรื่องใดบ้าง เนื่องจากไม่มีเครื่องชี้วัดเทียบเคียงทำให้ขาดการรับผิดชอบต่อสาธารณชน (Accountability) การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาทำให้สถานศึกษาต้องถือเป็นการรับผิดชอบต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน คุณภาพครูที่ต้องจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน คุณภาพการบริหารจัดการตลอดจนคุณภาพด้านการจัดสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสร้างอัตลักษณ์ของสถานศึกษา และการมีกิจกรรม โครงการที่ส่งเสริมที่สนองต่อนโยบายของรัฐ นอกจากนี้มาตรฐานยังเป็นแนวทางให้สาธารณชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้การสนับสนุน ส่งเสริมสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้ เพื่อให้คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 2)

วัตถุประสงค์หลักของสถานศึกษาคือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือ ครูผู้สอน การจะพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 ได้นั้น ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพ และประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเกิดความสูญเปล่าได้ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงานได้ผลดีมากน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือขวัญและกำลังใจที่ดีของครู ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะทัศนคติความรู้สึที่ดีต่อการทำงานเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน จึงกล่าวได้ว่า การจูงใจครูให้ทุ่มเทความพยายาม แสดงศักยภาพที่มีให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่และพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่อย่างเต็มที่ จึงน่าจะเป็นวิธีที่ดีที่สุด

ดังที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีการใช้อำนาจตามที่ เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, p. 256) เสนอไว้ 5 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ และทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961, pp. 56 – 62) กล่าวไว้ 3 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนและนำไปเป็นแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนให้พัฒนาการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด

คำถามการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีอยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีอยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีอยู่ในระดับใด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

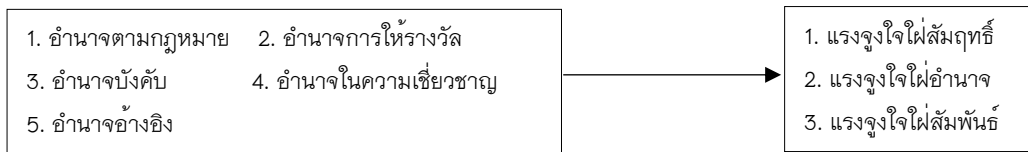
1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี ดังแสดงในภาพประกอบ 1 การใช้อำนาจของผู้บริหาร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ในการปฏิบัติงานของครู

(French & Raven, 1968)

(McClelland, 1961, pp. 36 – 62)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างไว้ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรครู ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 110 คน (ข้อมูลโดยฝ่ายบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 25 กันยายน 2563)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่บุคลากรครูของโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี โดยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง R.V. Krejcie & Morgan (1986) อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 43) ที่มีความเชื่อมั่น 95% ภายในขอบเขตความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ จากคุณครูทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้และ 1 กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เมื่อประชากรมีขนาดเท่ากับ 110 คน จะต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง 97 คน จากนั้นผู้ศึกษาจึงดำเนินการสุ่มแบบอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตไปยังโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 97 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองคิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ 1) ค่าความถี่ 2) ค่าร้อยละ 3) ค่าเฉลี่ย 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สามารถนำมาสู่ข้อสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดย ด้านอำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่อยู่ในอันดับสุดท้าย

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจเมื่อพิจารณาแยกแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของครู

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง (.540) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า อำนาจการให้รางวัล (X_1) อำนาจบังคับ (X_2) อำนาจตามกฎหมาย (X_3) และ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อำนาจอ้างอิง (X_4) และอำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

การใช้อำนาจของผู้บริหาร	แรงจูงใจในการทำงานของครู							
	Y_1		Y_2		Y_3		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p
1. อำนาจการให้รางวัล (X_1)	.32**	.00	.33***	.00	.33***	.00	.42***	.00
2. อำนาจบังคับ (X_2)	.45	.00	.51***	.00	.36***	.00	.53***	.00
3. อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	.39***	.00	.40***	.00	.37***	.00	.53***	.00
4. อำนาจอ้างอิง (X_4)	.21*	.03	.20*	.04	.19	.05	.32**	.00
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5)	.36***	.00	.34***	.00	.24*	.01	.34***	.00
X	.41***	.00	.45***	.00	.03**	.00	.54***	.00

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี มีนโยบายในการขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษา เพื่อมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รวมทั้งพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการบริหาร และจัดการ เพื่อส่งผลให้สถานศึกษามีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน มีระบบบริหารจัดการ

คุณภาพของสถานศึกษา ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับวิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนของเฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, p. 256) ได้เสนอไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ และราเวน และกรุกลานสกี (Raven & Kruglanski, 1975, p. 177) ได้เพิ่มอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล ซึ่งต่อมา เฮอร์เชย์ และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, p. 235) เสนออำนาจติดต่อเชื่อมโยง ผู้ศึกษาจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาค้นคว้าครั้งนี้รวม 7 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล และอำนาจการติดต่อเชื่อมโยงตามแนวคิดของเฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, pp. 250 – 270)

เมื่อพิจารณาทางด้านโดยเรียงจากคะแนนเฉลี่ยสามอันดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านอำนาจอ้างอิง เป็นพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ตรงกับการรับรู้ของครู โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี มีทักษะการพูดที่สุภาพอ่อนโยนและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครู แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อครู มีการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพด้วยความมุ่งมั่นเป็นที่ยอมรับของครู ตลอดจนกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ วรพจน์ บดสันเทียะ (2551, หน้า 33) ได้กล่าวว่อำนาจอ้างอิง หมายถึง คุณลักษณะของผู้ใช้อำนาจที่เป็นที่ชื่นชมของบุคคลจนประสงค์ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบ้าง ได้แก่ ทักทาย ปราศรัย และให้ความเป็นกันเองกับครู วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบสูง มีความรอบรู้ และประสบการณ์เป็นที่ศรัทธาของครู ให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมของครู วางตัวให้เหมาะสมกับโอกาสเวลาและสถานที่ ความเข้มแข็งของอำนาจอ้างอิงจะมีความขึ้นตามความชื่นชม หรือความอยากเป็นเหมือนผู้ใช้อำนาจของบุคคลนั้นเพิ่มมากขึ้น

รองลงมา คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล เป็นพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ตรงกับการรับรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี เนื่องจากผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญตามศักยภาพและเหมาะสมกับความสามารถ มีการให้รางวัลแก่ครูในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมให้ครูได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีการยกย่องชมเชยแก่ครูที่กระทำความดีต่อสาธารณชน ตลอดจนพิจารณาความดีความชอบตามเกณฑ์และตัวชี้วัดมีผลสำเร็จของงานเป็นต้นกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ วราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 18) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัลเป็นอำนาจหนึ่งที่เกิดจากการที่ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจะให้รางวัลแก่บุคลากรในความรับผิดชอบที่ให้ความร่วมมือ ช่วยกันปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยรางวัลที่ได้นั้น แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมกับบุคคล ดังนั้น ในการใช้อำนาจประเภทนี้ผู้บริหารต้องใช้ได้ เหมาะสมเพื่อให้เกิดการรับรู้พฤติกรรมที่เคยได้รับรางวัลว่าเป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่า มีผลทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานโรงเรียน และสอดคล้องกับ

ส่วนอำนาจการบังคับ เป็นพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ตรงกับการรับรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี เนื่องจากผู้บริหาร มีการบริหารงานโดยยึดระเบียบวินัยและข้อบังคับของสถานศึกษา มีการแจ้งระดับโทษเพื่อการควบคุมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยอมรับและปฏิบัติตาม สืบสวนหาข้อเท็จจริง และสาเหตุของการกระทำผิดก่อนดำเนินการลงโทษ ผู้บริหารว่ากล่าว ตักเตือนด้วยวาจาในเบื้องต้นกรณีที่ครูกระทำผิดเล็กน้อย ผู้บริหารว่ากล่าว ตักเตือนครูที่ประพฤติผิดระเบียบวินัยโดยเป็นลายลักษณ์อักษร หลังจาก มีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับวราภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 19) กล่าวว่า อำนาจบังคับเป็นอำนาจที่เกิดจากความเกรงกลัวการถูกลงโทษในลักษณะต่าง ๆ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การถูกตำหนิ การถูกควบคุม การไม่ขึ้นเงินเดือน การลดตำแหน่ง ซึ่งอำนาจการบังคับนี้เป็นอำนาจที่ใช้กัน

มากที่สุด ถูกตำหนิที่สุดและยากแก่การควบคุม ดังนั้นผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจประเภทนี้เพื่อมิให้เกิดการต่อต้าน การบริหารงานในโรงเรียนซึ่งจะทำให้ข้าราชการครูเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1985, p. 590, อ้างถึงใน วราวิทย์ คະชาวงศ์, 2551, หน้า, 16) ให้คำนิยามขอแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งสำหรับจุดมุ่งหมายขั้นพื้นฐานตามแรงกระตุ้นตามธรรมชาติ ซึ่งเกี่ยวกับพลังการเปลี่ยนแปลงและการเลือกแสดงพฤติกรรมทั้งนี้ เนื่องจากแรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drivers) ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) เกิดจากการจูงใจภายนอก เช่น การให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนเป็นต้น เมื่อบุคคลเกิดความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับที่เกิดขึ้นจะไปกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ด้วยการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่ครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี มีแรงจูงใจมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ครูได้ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน ปฏิบัติงานโดยปราศจากการหวังรางวัลตอบแทน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ตลอดทั้งมีความชำนาญในการวางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีความรับผิดชอบสูงในการปฏิบัติหน้าที่และไม่เกรงกลัวความล้มเหลว

รองลงมา พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เป็นแรงจูงใจที่ครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รองลงมา ทั้งนี้เนื่องจากครูส่วนใหญ่ได้รับมิตรภาพและสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นให้เป็นที่รักใคร่ได้รับความร่วมมือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ครูชอบสถานการณ์ในการทำงานแบบร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ครูได้รับการเห็นใจและความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนครูได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

ลำดับสุดท้าย พบว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจเป็นแรงจูงใจที่ครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี มีแรงจูงใจในลำดับสุดท้าย ทั้งนี้เนื่องจาก ครูได้รับโอกาสในการเป็นผู้นำด้วยความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนครูปฏิบัติงานที่มีลักษณะของการแข่งขัน ครูได้รับการสนับสนุนให้ได้รับตำแหน่งเหนือกว่าผู้อื่น ได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งและมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ตลอดจนได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1995, p. 113, อ้างถึงใน อษรารักษ์ อุนวิเศษ, 2560, หน้า 26 - 28) นำเสนอว่าการปฏิบัติงานได้ผลดีและมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้เกิดผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในการทำงานแล้วย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียน ก็คือจะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานคือครูผู้สอน เกิดความพึงพอใจเพื่อจะให้งานที่ครูผู้สอนทำบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น มีดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน
2. เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

3. ความก้าวหน้าเจริญในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องมาจาก ความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง

4. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารองค์กร การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

5. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนในโรงเรียนเดียวกัน การให้ความช่วยเหลือกันทั้งงานส่วนตัวและงานส่วนรวม

6. ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลได้รับสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

7. ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ (Job Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความมั่นคงขององค์กร จากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น ไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงาน หรือไม่มีคุณค่าในด้านจิตใจคน แต่มันเป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพึงพอใจแก่บุคคล ซึ่งได้แก่ครูผู้สอนที่ทำงานหรือการป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจงาน มีส่วนทำให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ถือว่าเป็นเพียงมาตรการหนึ่งในการสนองความต้องการของคน ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำปัจจัยข้างต้นไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจ โดยคำนึงถึงปัจจัยค่าจูงใจได้แก่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี นโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูที่อยู่ในโรงเรียน เงินเดือนที่เหมาะสม ประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอ รวมทั้งความมั่นคงของงานเป็นต้น ดังนั้นปัจจัยค่าจูงใจเหล่านี้จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็น และมีเมื่อปัจจัยเหล่านี้อยู่แล้วก็จะเป็นการง่ายที่จะจูงใจผู้ปฏิบัติงาน คือครูผู้สอนปฏิบัติงานที่ทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ดังที่ กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนคือความต้องการเป็นผู้ริเริ่ม สร้างสรรค์พัฒนาได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ จนได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความรู้สึกรู้สึกนึกคิดหรือตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง (.540) อยู่ในระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า อำนาจการให้รางวัล (X_1) อำนาจบังคับ (X_2) และอำนาจตามกฎหมาย (X_3) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อำนาจอ้างอิง (X_4) และอำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่าอำนาจการให้รางวัลเป็นการใช้อำนาจของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี เนื่องจากผู้บริหารใช้อำนาจในการให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญตามศักยภาพและเหมาะสมกับความสามารถ มีการให้รางวัลแก่ครูในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมให้ครูได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีการยกย่องชมเชยแก่ครูที่กระทำความดีต่อสาธารณชน ตลอดจนพิจารณาความดีความชอบตามเกณฑ์และตัวชี้วัดมีผลสำเร็จของงานเป็นตัวกำหนด จึงส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลางรองลงมา คือ อำนาจบังคับเป็นการใช้อำนาจของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี เนื่องจากผู้บริหาร มีการบริหารงานโดยยึดระเบียบวินัยและข้อบังคับของสถานศึกษา มีการแจ้งระดับโทษเพื่อการควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยอมรับและปฏิบัติตาม สืบสวนหาข้อเท็จจริง และสาเหตุของการกระทำผิดก่อนดำเนินการลงโทษ

ผู้บริหารว่ากล่าว ตักเตือนด้วยวาจาในเบื้องต้นกรณีที่ครูกระทำผิดเล็กน้อย ผู้บริหารว่ากล่าว ตักเตือนครูที่ประพฤติผิดระเบียบวินัยโดยเป็นลายลักษณ์อักษร หลังจาก มีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น จึงส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลางและอำนาจตามกฎหมาย เป็นการใช้อำนาจของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี เนื่องจากผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิหน้าที่ภายในขอบเขตที่มี ใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ผู้บริหารมีคำสั่งมอบหมายงานให้ครูเป็นลายลักษณ์อักษรมีการมอบหมายงานแก่ครูให้ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ตลอดจนครูมีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูตามที่ได้รับมอบหมาย จึงส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลางการใช้อำนาจของผู้บริหารจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนด จึงทำให้ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจที่ตนเองมีอยู่ได้บริหารงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารจะสามารถดำเนินการบริหารได้ผลดีมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมของคนให้เหมาะสมสอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้การบริหารโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ อำนาจรอบตัวผู้บริหารจะเป็นข้อจำกัดและบ่งชี้ว่าผู้บริหารควรจะทำอะไรในขณะนั้น เพื่อให้ผู้คนที่อยู่รอบข้างมองว่าผู้บริหารมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของริงโรส (Ringrose, pp. 59 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูกับฐานอำนาจครูใหญ่ ระบบการบริหารโรงเรียน และบุคลิกลักษณะของครูใหญ่ พบว่า เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ฐานนิยม (Mode) แล้ว ฐานอำนาจครูใหญ่ที่ยอมรับ คือ อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจตามกฎหมาย และถ้าพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย (Mean) ฐานอำนาจที่ครูใหญ่ใช้มากที่สุด คือ ฐานอำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจการบังคับตามลำดับ รองลงมาคือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจการให้รางวัล อีกทั้งยังสอดคล้องกับ วรธนา บุญบัณฑิต (2547, หน้า 11) ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการให้รางวัล ส่วนอำนาจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ อำนาจบังคับ เมื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสังกัดเดิม พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ ส่วนอำนาจตามกฎหมาย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสามารถสรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารจึงมีความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอนจะเป็นตัวกำหนดให้ผู้บริหารได้เลือกอำนาจต่าง ๆ ที่ตนเองมีอยู่อย่างเหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานการบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่อยู่ในอันดับสุดท้าย ผู้บริหารควรชี้แนะแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child Centered) โดยกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning ให้กับครู ผู้บริหารควรมีการบริหารงานโดยใช้ความรู้ ความชำนาญและตามประสบการณ์ที่มีเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับครู ผู้บริหารควรใช้ความเชี่ยวชาญและใช้ทักษะการบริหารโดยนำทฤษฎีใหม่ ๆ

มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร และผู้บริหารต้องมีความเชี่ยวชาญสามารถให้คำชี้แนะเกี่ยวกับองค์ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพแก่ครูได้

1.2 แรงจูงในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นแรงจูงใจที่อยู่ในอันดับสุดท้าย ผู้บริหารควรเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยให้โอกาสในการเป็นผู้นำด้วยความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้า และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้อำนาจด้านความเชี่ยวชาญ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการวางแผนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child Centered) โดยกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning ให้กับครู โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.2 ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เชิงคุณภาพ

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในด้านอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- จิระ เณลิมศักดิ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฬิมพา ผันประเสริฐ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิกุล ดีพิจารณ์. (2548). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรพจน์ บดสันเทียะ. (2551). *การศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วรรณษา บุญบันดาล. (2547). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรภรณ์ พรหมรัตน์. (2554). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สัมมนา รณินิธิ. (2553). *ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- อษรรักษ์ อุณวิเศษ. (2560) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

- French, J. R. P., & Raven, B. H. (1968). *The bases of social power*. Ann Arbor: Institute for social research, University of Michigan. Illinois: Richard D. Irvin.
- Herzberg, F (1959). *Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work*. New York: John Willey.
- McClelland, D. C. (1975). *A competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle*. Boston: Mcber.
- Raven, B. H., & Kruglanski, W. (1975). *Conflict and power. the struture of conjtict*. New York: Academic Press.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร