



ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

The Relationship Between the Exercise of Executive Power and  
the Motivation to Operate Teachers in Educational Institutions.

Under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office

วิไลวรรณ อินนันชัย\*<sup>1</sup> สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ<sup>2</sup>

Wilaiwan Innanchai\*<sup>1</sup> Suphattarasak Khamsamart<sup>2</sup>

(Received: 2024-09-28; Revised: 2024-10-15; Accepted: 2024-10-15)

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเดียวกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยครูจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 324 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี

<sup>2</sup> ดร., อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี

\* Corresponding Author: angsook\_78380509@hotmail.com



ผลการวิจัยพบว่า 1.การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ พบว่าภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านอำนาจการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านอำนาจการบังคับบัญชา และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2.การศึกษาความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา พบว่าภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\text{Sig (2-tailed)} = .01$ ) ซึ่งบ่งชี้ว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

**คำสำคัญ:** อำนาจของผู้บริหาร แรงจูงใจ ครู

## Abstract

Research on the relationship between executive power and motivation in the operation of a moment in Educational institutions under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office have the purpose of research 1) to Study the use of power of school administrators under the Office of Samut Sakhon Primary Educational Service Area 2) To study the motivation of teachers in educational institutions under the Primary Educational Service Area Office. Samut Sakhon and 3) to study the relationship between executive power and operating motivation. of teachers in educational institutions under the Office of Samut Sakhon Primary Educational Service Area with the sample group used in This research is teachers in educational institutions under the Office of Samut Sakhon Primary Educational Service Area, number 324. The research tool used was a questionnaire consisting of one version, which comprised three sections, with a reliability value of 0.97. The data by determining the percentage, mean, standard deviation, and statistics used in the hypothesis test use the method



of determination. Pearson Product - Moment Correlation Coefficient The results can be summarized, discussed, and suggested as follows:

1. The results of the study on the use of power of school administrators under the Office of Educational Service Areas. Samut Sakhon Primary Education Overall, the average was the highest level when considered according to the table on a per-side basis. It was found that the awarding power side had the highest average value, followed by the commanding authority side. Power of expertise is the lowest average.

2. Results of the study on the motivation of teachers in educational institutions under the district office Samut Sakhon Primary Education Overall, the average is very high when considering the table as follows: On the other hand, it was found that the achievement of work was the highest average, followed by progress in duty. The acceptance section of the work has the lowest average.

3. Results of the Analysis of the Relationship between the Institutional Administrator's Authority and Incentives in Teacher operation under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office in all aspects with a Sig value. (2-tailed) is equal to. 00 means that the role of the school administrator is related to the will to The work of teachers under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office is statistically significant. .01

**Keywords:** executive power, motivation, teachers



## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2551 มีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางและกรอบการจัดการศึกษาของประเทศไทย โดยมุ่งเน้นการจัดระเบียบการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้กระบวนการศึกษาเดินหน้าในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาที่ครอบคลุมด้านวิชาการ งบประมาณ และการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการระดมทรัพยากร ดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สิน และจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนก็เป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารต้องมีคุณภาพ มีวิสัยทัศน์ และความรู้ความสามารถในการบริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่สังคมไทยต้องการ (ศุภชัย, 2561; จิราพร, 2562; วิทยา, 2563)

การใช้อำนาจในการบริหารจัดการโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องเลือกใช้เทคนิคและวิธีการที่เหมาะสมกับลักษณะของครูและบุคลากร เพื่อสร้างความร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบายที่ตั้งไว้ อำนาจควรตั้งอยู่บนความสุจริต ยุติธรรม และคุณธรรม สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน (เกียรติกิติ์ พลเดช, 2566) การใช้อำนาจของผู้บริหารไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน แต่ยังช่วยจูงใจให้สมาชิกในองค์กรร่วมแรงร่วมใจกัน ซึ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษา (สุพัตรา กสิวัฒนา วุฒิ, 2565) ทั้งนี้ French, J.R. & Raven, B.H. (2001) ได้อธิบายว่าอำนาจในการบริหารแบ่งออกเป็นหลายประเภท เช่น อำนาจการให้รางวัล การบังคับบัญชา และอำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจในลักษณะที่สร้างสรรค์ช่วยสร้างความเชื่อมั่นจากบุคลากร การให้โอกาสในการเติบโตและพัฒนาทักษะของผู้ใต้บังคับบัญชาจะสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (อภิรักษ์ ข้าชั้นมะลี, 2563).

แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างมาก เนื่องจากช่วยให้ครูมีพลัง ความสุข และความหวังในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ครูที่มีแรงจูงใจจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พัฒน์นรี วิบูลย์เพ็ง, 2562) และคริน



ยาพร วงษ์จันทร์ (2566) ระบุว่าแรงจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสร้างความสามัคคีในองค์กรและบรรลุเป้าหมายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และแนวคิดของ Herzberg, F. (1959) ที่ว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ และความรับผิดชอบ ขณะที่ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เช่น เงินเดือนและสภาพการทำงาน มีบทบาทในการป้องกันความไม่พึงพอใจมากกว่าการสร้าง ความพึงพอใจ โดยปัจจัยจูงใจที่สำคัญมีผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ

อย่างไรก็ตามจากการทบทวนวรรณกรรม ที่ผ่านมาพบว่า อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เช่นเดียวกับที่ ศรีนิยาพร วงษ์จันทร์ (2566) พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเฉพาะการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ รองลงมาคือ ด้านความต้องการอำนาจและด้านความต้องการใฝ่สัมพันธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครทำหน้าที่กำกับ ดูแล สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษา เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและเป็นธรรม อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันสำนักงานพบปัญหาขาดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำในบางวิชา นอกจากนี้ยังมีปัญหาขาดแคลนครูตามกรอบงานที่กำหนด ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลบางกรณีไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่าง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2565)

จากความสำคัญของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องนี้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางและช่วยในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากยิ่งขึ้น



## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

### 2. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร จำนวน 1,689 คน จาก 102 โรงเรียน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามเขตอำเภอเมือง 54 โรงเรียน จำนวนครู 958 คน, อำเภอบ้านแพ้ว 29 โรงเรียน จำนวนครู 411 คน, และอำเภอกระทุ่ม แบน 19 โรงเรียน จำนวนครู 320 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ครูจาก 102 โรงเรียน คำนวณโดยใช้สูตร Taro Yamane ได้จำนวน 324 คน การสุ่มตัวอย่างทำโดยใช้วิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามระดับอำเภอของสถานศึกษาและสัดส่วนตำแหน่งครูในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอน ที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การใช้อำนาจของ



ผู้บริหารสถานศึกษา ครอบคลุมอำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับบัญชา อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) เท่ากับ 1.00 และ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.97

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยจะทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครในการตอบแบบสอบถาม

4.2 จัดเตรียมแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ ของแบบสอบถามแต่ละฉบับแล้วคัดเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การหาค่าความถี่ (frequency : f) และค่าร้อยละ (percentage : %)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.)

การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้การ



วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient : rxy)

## ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 254 คน มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 165 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 273 คน และประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 302 คน ผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่าด้านอำนาจการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = 0.53) รองลงมาได้แก่ด้านอำนาจการบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.57) ส่วนด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.61) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

(n=324)				
การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านอำนาจการให้รางวัล	4.61	0.53	มากที่สุด	1
2. ด้านอำนาจการบังคับบัญชา	4.54	0.57	มากที่สุด	2
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย	4.45	0.62	มาก	4
4. ด้านอำนาจอ้างอิง	4.47	0.62	มาก	3
5. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	4.43	0.61	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>4.50</b>	<b>0.60</b>	<b>มากที่สุด</b>	

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.60)





รองลงมาได้แก่ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.62) ส่วนด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.59) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

(n=324)				
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.56	0.60	มากที่สุด	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.40	0.59	มาก	5
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต	4.50	0.62	มากที่สุด	2
4. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.48	0.61	มาก	3
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.46	0.59	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>4.48</b>	<b>0.60</b>	มาก	

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครทุกด้าน โดยมีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับ ( $H_1$ ) หมายความว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านอำนาจอ้างอิง ( $r = .855$ ) ด้านอำนาจตามกฎหมาย ( $r = .836$ ) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ( $r = .763$ ) ด้านอำนาจการบังคับบัญชา ( $r = .709$ ) และด้านอำนาจการให้รางวัล ( $r = .494$ ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 3



**ตารางที่ 3** แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตัวแปร	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>tot</sub>
X <sub>1</sub>	.442**	.430**	.453**	.317**	.358**	<b>.494**</b>
X <sub>2</sub>	.885**	.490**	.739**	.433**	.311**	<b>.709**</b>
X <sub>3</sub>	.837**	.681**	.854**	.491**	.506**	<b>.836**</b>
X <sub>4</sub>	.863**	.697**	.866**	.520**	.506**	<b>.855**</b>
X <sub>5</sub>	.781**	.644**	.682**	.470**	.498**	<b>.763**</b>
X <sub>tot</sub>	<b>.898**</b>	<b>.689**</b>	<b>.843**</b>	<b>.523**</b>	<b>.509**</b>	<b>.858**</b>

(n=324)

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามลำดับของสรุปผลการวิจัยหรือตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จากการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคืออำนาจการให้รางวัล รองลงมาคืออำนาจการบังคับบัญชา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคืออำนาจความเชี่ยวชาญ อาจเป็นเพราะการใช้อำนาจของผู้บริหารในด้านการให้รางวัล เช่น เงินหรือสิ่งของอื่นๆ สามารถกระตุ้นการทำงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยวรรณ งามสง่า (2564) ที่ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารในสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัธยฐานลดจากมากไปน้อย คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการบังคับ



2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการได้รับการยอมรับ อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูขึ้นอยู่กับ การยอมรับและการชื่นชมจากบุคคลภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมถึงการได้รับกำลังใจและการยกย่องในความสามารถในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิวาวรรณ ราโช (2564) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับและงานวิจัยของศรีนยาพร วงษ์จันทร์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติศักดิ์ พลเดช (2566) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และในแต่ละด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ

3. ผลการศึกษาและข้อค้นพบจากความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การวิจัยนี้พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ปิยวรรณ งามสง่า (2564) เรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยชี้ว่าผู้บริหารที่ใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญและการอ้างอิงส่งผลดีต่อแรงจูงใจของครู ส่วนอำนาจตามกฎหมายและการบังคับมีผลกระทบเชิงลบน้อยกว่า นอกจากนี้ยัง



พบว่า แรงจูงใจของครูสูงสุดในด้านการได้รับการยอมรับและโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานของ ทิวาวรรณ ราโช (2564) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งพบว่า การใช้อำนาจการให้รางวัลและการบังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของครู และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนิยาพร วงษ์จันทร์ (2564) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 พบว่า การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและการอ้างอิงมีบทบาทสำคัญที่สุดในการกระตุ้นแรงจูงใจของครู ในขณะที่แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างชัดเจนกับการใช้อำนาจของผู้บริหารดังนั้นสรุปได้ว่า การใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์ เช่น การอ้างอิงและการให้รางวัล มีผลเชิงบวกต่อการสร้างแรงจูงใจให้ครู ซึ่งส่งเสริมความสำเร็จในการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวช่วยพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้อำนาจอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยยึดมั่นในหลักเกณฑ์ มาตรฐาน และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด เพื่อป้องกันการใช้อำนาจในทางที่ผิดหรือไม่เหมาะสม พร้อมทั้งต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในงานด้านการศึกษา เพื่อผลักดันให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมแรงจูงใจของครูด้วยการยกย่อง ชื่นชม และให้การยอมรับอย่างจริงจังในความสามารถของครู เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นความเชื่อมั่นในวิชาชีพ การเสริมแรงจูงใจนี้ไม่เพียงเพิ่มความศรัทธาในงานของตน แต่ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

1.3 ผู้บริหารต้องพัฒนาแนวทางการใช้อำนาจให้เชื่อมโยงกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยใช้อำนาจอย่างสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การบริหารที่เน้นการสนับสนุนจะช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด และสร้างความร่วมมืออย่างยั่งยืนภายในองค์กร



## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารในเขตพื้นที่ดังกล่าว เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาแนวทางบริหารที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยจะช่วยกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การบริหารที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

2.2 ควรเน้นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อให้เข้าใจปัจจัยและกระบวนการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูอย่างแท้จริง ข้อมูลเชิงคุณภาพนี้จะช่วยให้สามารถวางแนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูได้อย่างตรงจุด

2.3 ควรทำการวิจัยในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและหาความเชื่อมโยงระหว่างรูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครู ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการบริหารงานและเสริมสร้างแรงจูงใจของครูในแต่ละพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- เกียรติศักดิ์ พลเดช. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2. *Journal of Contemporary and Interdisciplinary Management*, 2(2), 33-49.
- จิราพร ศรีสุข. (2562). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิวารรณ ราโช. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*, 5(1), 67-80.



- ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน  
การศึกษากรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร.
- พัฒน์นรี วิบูลย์เพ็ง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับ  
พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี  
เขต 1. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 7(2), 91-  
99.
- ศรินยาพร วงษ์ขันธุ์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ศุภชัย ทองคำ. (2561). *การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิทยา มณีโชติ. (2563). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพัตรา กสิวัฒน์วุฒิ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการตัดสินใจของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. *Journal of  
Roi Kaensarn Academi*, 7(6), 134-148.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *การศึกษาในประเทศไทย: แนวทางการพัฒนา.  
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2565). *รายงานการดำเนินงานและพัฒนา  
การศึกษาประจำปี*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2566). *รายงานประจำปี 2566*. สำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.
- อภิวัฒน์ ขำขันมะลี. (2563). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. *วารสารมหาจุฬานาค  
รธรรม*, 7(6), 156-166.



- French, J.R. & Raven, B.H. (2001). *The bases of social power in Darwin Cartwright and Alvin Zander group dynamics: Research and theory (6th ed.)*. Harper and Row.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley and Sons.