**การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู**

**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9**

**The Empowering of Administrator and Motivation in Teacher Performance under The Secondary Educational Service Area Office 9**

**วนิดา ทิพย์กมลธนกุล**

**นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร**

**โทร.098-010-1977, E-mail: wanida.taew@gmail.com**

**ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์**

**อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร**

**โทร.081-855-4898, E-mail: sakdipan55@gmail.com**

**Wanida Tipkamontanakul**

**Student, Educational Administration, Faculty of Education, Silpakorn University**

**Sakdipan Tonwimonrat**

**Lecturer, Educational Administration, Faculty of Education, Silpakorn University**

**รับเข้า: *2 มิถุนายน 2563* แก้ไข: *19 มิถุนายน 2563* ตอบรับ: *26 มิถุนายน 2563***

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 3)ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 56 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร จำนวน 2 คน และฝ่ายปฏิบัติ จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 224 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของโควี่ และแรงจูงใจของแมคคลีลแลนด์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (=4.30) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (=4.27) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9  
มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก (rxy=.871) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** การเสริมสร้างพลังอำนาจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

**Abstract**

The objectives of this research were: 1) to study the empowering of administrator under the Secondary Educational Service Area Office 9, 2) to study motivation in teacher performance under the Secondary Educational Service Area Office 9, and 3) to study the relationship between the empowering of administrator and motivation in teacher performance under the Secondary Educational Service Area Office 9. The sample were 56 schools under the Secondary Educational Service Area Office 9. The 4 respondents in each school were; 2 school administrators or an acting school and 2 teachers. There were 224 respondents. The research instrument was a questionnaire about the empowering of administrator based on Covey’s six conditions of empowering concept, and motivation in teacher performance based on McClelland Concept. The statistical analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson’s product moment correlation coefficient.

The findings of this research were as follows: 1) The empowering of administrator under the Secondary Educational Service Area Office 9, as a whole were at a high level (=4.30) and as individual were at high level. 2) Motivation in teacher performance under the Secondary Educational Service Area Office 9, as a whole were at a high level (=4.27) and as individual were at high level. 3) The relationship between the empowering of administrator and motivation in teacher performance under the Secondary Educational Service Area Office 9 was found at a high level (rxy=.871), which was statistically significant at .01.

**Keywords:** empowering, motivation in teacher performance

**บทนำ**

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ความร่วมมือทางการค้า การลงทุน สภาพสังคมวัฒนธรรม คุณธรรมจริยธรรม การเมืองระหว่างประเทศ การปกครอง และการแข่งขันทางด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี ประเทศไทยต้องปรับตัวในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย รวมถึงการจัดการศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นโดยกระทรวงศึกษาธิการมีภารกิจสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ โดยยกระดับคุณภาพการศึกษาที่เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาให้แก่ผู้เรียนและประชาชนทุกคน เพื่อให้การศึกษาเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศให้มั่นคงและยั่งยืนตามนโยบายของรัฐบาลเพื่อให้กระบวนการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกมีความสอดคล้องกัน มีกลไกการประเมินคุณภาพ ที่มีประสิทธิภาพ โดยไม่เป็นการเพิ่มภาระงานให้แก่ครูผู้สอน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) การพัฒนาประเทศชาติให้บรรลุเป้าหมายตามแนวทางดังกล่าวต้องเสริมสร้างและพัฒนาคนในประเทศชาติของเราให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ปัจจัยที่จะทำให้คนมีคุณภาพได้ก็คือการศึกษาประเทศไทยให้ความสำคัญกับการศึกษาโดยกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาด้วยความมุ่งมั่นและหวังว่าจะนำไปสู่การจัดการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพ สามารถพัฒนาคนไทยให้เป็นคนที่มีคุณภาพ คือ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หรือเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข และมีความเป็นไทย นั้นคือต้องจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อทำให้คนหรือผู้ที่ได้รับการศึกษามีคุณภาพ (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2557)

ในการบริหารจัดการศึกษาที่จะให้เป็นไปตามเป้าหมายนั้นจะต้องมีแรง หรืออิทธิพลผลักดันจากบุคคล โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทางาน แรงนั้นอาจจะซ่อนเร้นแฝงอยู่ในตัวผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารและผู้นำ แรงที่ว่านั้นเรียกว่าอำนาจ อาจได้มา 2 ทาง คือ 1) มาจากตัวผู้บริหารเองที่ต้องอาศัยการสร้างขึ้น และ 2) มาจากผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งเพื่อนร่วมงานพร้อมใจกันมอบให้ ยกย่องว่าเป็นผู้นำในองค์กร ส่วนจะใช้อำนาจนั้นอย่างไร ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมและความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ สำหรับสถานศึกษาหรือโรงเรียนก็มีความจำเป็นที่จะต้องทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ แรงผลักดันที่ทำให้เกิดการทำงาน จึงเป็นไปตามรูปแบบโครงสร้างของโรงเรียนที่จะทำให้ครูต่างทำงาน หลายคนเชื่อกันว่า แรงผลักดันหรืออิทธิพลต่าง ๆ ที่เป็นอำนาจ (Power) นั้นเป็นไปตามหน้าที่ที่เรียกว่าอำนาจ (Authority) ไม่น่าจะเกิดจากการบังคับ (Coercion) ซึ่งในองค์กรที่คำนึงถึงประสิทธิภาพหรือเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ มักจะเกิดขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่มีคุณภาพ และโครงสร้างที่มีความมั่นคงถาวร ผู้บริหารมีคุณสมบัติตามบทบาทหน้าที่ของการศึกษา ผู้บริหารจะต้องมี “พลัง” และ “วิสัยทัศน์” (ธร สุนทรายุทธ, 2556) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำแนวคิดต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งต้องตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจถือได้ว่าเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อีกวิธีหนึ่ง ที่จะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จากที่กล่าวมาทำให้เห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งในสถานศึกษามักจะประสบกับปัญหาในการบริหารสถานศึกษา กล่าวสรุปได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารขาดทักษะการสื่อสารที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ผู้บริหารมีการกำหนดผลลัพธ์ที่ตามมาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนน้อยเกินไป 3) ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูนิเทศการสอนระหว่างในโรงเรียนน้อยทำให้ครูขากปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน และ 4) ผู้บริหารควรมีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ข้อมูลสารสนเทศและเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบมากขึ้น นอกจากปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารแล้วนั้น ปัญหาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็เป็นปัญหาหนึ่งที่เกิดขั้นในสถานศึกษา กล่าวสรุปได้ดังนี้ 1) ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ประสบความสำเร็จ 2) ครูขาดการร่วมมือร่วมใจในการสร้างแบบประเมินพัฒนาการของผู้เรียนที่เหมาะสมให้ไปในทิศทางเดียวกัน และ 3) ครูที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9, 2560) จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจตามแนวคิดของ Covy (1991) ได้กล่าวไว้ว่า เงื่อนไขที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดคุณลักษณะของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 6 ประการ ดังนี้  
1) คุณลักษณะ 2) ทักษะ 3) คำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ 4) การนิเทศตนเอง 5) โครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูล 6) ภาระหน้าที่การประเมินตนเอง และขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจ 5 ขั้นตอน  
1) การกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ 2) การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน 3) การระบุทรัพยากร 4) การกำหนดภาระหน้าที่ 5) การกำหนดผลที่ตามมา สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ McClelland (1961) ได้เสนอไว้ 3 ประเภทดังนี้ 1) ความต้องการผลสัมฤทธิ์ 2) ความต้องการความสัมพันธ์ 3) ความต้องการอำนาจ

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงได้ดังภาพที่ 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร**  **()** |  | **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู**  **()** |
| **เงื่อนไขการเสริมสร้างพลังอำนาจ (X1)**  1) คุณลักษณะ (X1.1)  2) ทักษะ (X1.2)  3) คำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ (X1.3)  4) การนิเทศตนเอง (X1.4)  5) โครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูล (X1.5)  6) ภาระหน้าที่การประเมินตนเอง (X1.6)  **ขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (X2)**  1) การกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ (X2.1)  2) การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน (X2.2)  3) การระบุทรัพยากร (X2.3)  4) การกำหนดภาระหน้าที่ (X2.4)  5) การกำหนดผลที่ตามมา (X2.5) |  | 1) ความต้องการผลสัมฤทธิ์ (Y1)  2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Y2)  3) ความต้องการอำนาจ (Y3) |
|  |

**ภาพที่ 1** กรอบแนวคิดในการวิจัย

**วิธีการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ใช้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 61 แห่ง กลุ่มตัวอย่างได้จากการเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 56 แห่ง กำหนดผู้ให้ข้อมูลผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คน ประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม คือ 1) ฝ่ายบริหาร คือ ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน 2) ฝ่ายปฏิบัติ คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้/ครูผู้สอน จำนวน 2 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 224 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูล รายละเอียดของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษาสูงสุด 4) ตำแหน่งปัจจุบัน และ 5) ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ตามแนวคิดของ Covey (1991) จำนวน 37 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ตามแนวคิดของ McClelland (1961) จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert’s five rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

1 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย

3 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

4 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก

5 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

**การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เพื่อให้เกิดความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนิน การสร้างเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องนำผลการศึกษามาพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) และนำมาปรับแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.60–1.00

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 ฉบับ จำนวน 32 ฉบับ

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของ Cronbach (1974) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นจะต้องมีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.87 ถือว่าเครื่องมือมีประสิทธิภาพนำไปใช้ได้ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 224 คนมีค่าเท่ากับ 0.99

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยดำเนินการโดยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาแล้วดำเนินการแจกแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์

**การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย**

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ให้ข้อมูลใช้ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใช้ค่าเฉลี่ย () และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ Best (1970)ดังนี้

1.00 - 1.49 แสดงว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.50 - 2.49 แสดงว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย

2.50 - 3.49 แสดงว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

3.50 - 4.49 แสดงว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก

4.50 - 5.00 แสดงว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient)

**ผลการวิจัย**

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไป 224 ฉบับ ได้รับ แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 224 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย นำเสนอเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 เป็นเพศหญิง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 มีอายุ 20–30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.39 มีอายุ 31–40 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 26.34 มีอายุ 41–50 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 23.22 และ มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 37.05 ด้านระดับการศึกษาพบว่า จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 ระดับปริญญาโท จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 62.10 และระดับปริญญาเอก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าเป็นผู้อำนวยการ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.62 รองผู้อำนวยการ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.18 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 17.86 และครูผู้สอนจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 32.14 มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.37 มีประสบการณ์การทำงาน 6–10 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 22.77 มีประสบการณ์การทำงาน 11–15 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.62 มีประสบการณ์การทำงาน 16–20 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 37.95

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

การวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย () และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทำการวิเคราะห์ นำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ Best (1970) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 2



**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ข้อ** | **การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร** |  | **SD** | **ระดับ** |
| **เงื่อนไขการเสริมสร้างพลังอำนาจ (X1)** | **4.31** | **0.30** | **มาก** |
| 1 | คุณลักษณะ (X1.1) | 4.39 | 0.32 | มาก |
| 2 | ทักษะ (X1.2) | 4.37 | 0.31 | มาก |
| 3 | คำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ (X1.3) | 4.34 | 0.32 | มาก |

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (ต่อ)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ข้อ** | **การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร** |  | **SD** | **ระดับ** |
| **เงื่อนไขการเสริมสร้างพลังอำนาจ (X1)** | **4.31** | **0.30** | **มาก** |
| 4 | การนิเทศตนเอง (X1.4) | 4.24 | 0.36 | มาก |
| 5 | โครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูล (X1.5) | 4.23 | 0.34 | มาก |
| 6 | ภาระหน้าที่การประเมินตนเอง (X1.6) | 4.32 | 0.34 | มาก |
|  | **ขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (X2)** | **4.27** | **0.30** | **มาก** |
| 7 | การกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ (X2.1) | 4.33 | 0.30 | มาก |
| 8 | การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน (X2.2) | 4.27 | 0.34 | มาก |
| 9 | การระบุทรัพยากร (X2.3) | 4.29 | 0.35 | มาก |
| 10 | การกำหนดภาระหน้าที่ (X2.4) | 4.26 | 0.32 | มาก |
| 11 | การกำหนดผลที่ตามมา (X2.5) | 4.21 | 0.34 | มาก |
| **รวม (Xtot)** | | **4.30** | **0.29** | **มาก** |

จากตารางที่ 2 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (Xtot) อยู่ในระดับมาก (=4.30, SD=0.29) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน รายละเอียดดังนี้

เงื่อนไขการเสริมสร้างพลังอำนาจ (X1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านคุณลักษณะ (=4.39, SD=0.32) ด้านทักษะ (=4.37, SD=0.31) ด้านคำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ (=4.34, SD=0.32) ด้านภาระหน้าที่การประเมินตนเอง (=4.32, SD=0.34) ด้านการนิเทศตนเอง (=4.24, SD=0.36) และ ด้านโครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูล (=4.23, SD=0.34) ตามลำดับ

ขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (X2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ (=4.33, SD=0.30) ด้านการระบุทรัพยากร (=4.29, SD=0.35) ด้านการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน (=4.27, SD=0.34) ด้านการกำหนดภาระหน้าที่ (=4.26, SD=0.32) และด้านการกำหนดผลที่ตามมา (=4.21, SD=0.34) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากจากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าเฉลี่ย () และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) นำไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์แนวคิดของ Best (1970) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ข้อ** | **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู** |  | **SD** | **ระดับ** |
| 1 | ความต้องการผลสัมฤทธิ์ (Y1) | 4.25 | 0.24 | มาก |
| 2 | ความต้องการความสัมพันธ์ (Y2) | 4.27 | 0.29 | มาก |
| 3 | ความต้องการอำนาจ (Y3) | 4.29 | 0.27 | มาก |
| **รวม (Ytot)** | | **4.27** | **0.25** | **มาก** |

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (=4.27, SD=0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความต้องการอำนาจ (=4.29, SD=0.27) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (=4.27, SD=0.29) และด้านความต้องการผลสัมฤทธิ์ (=4.25, SD=0.24) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)ปรากฏผลดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ตัวแปร** | **(Y1)** | **(Y2)** | **(Y3)** | **รวม (Ytot)** |
| X1 | .801\*\* | .770\*\* | .816\*\* | .846\*\* |
| X1.1 | .716\*\* | .645\*\* | .728\*\* | .739\*\* |
| X1.2 | .690\*\* | .648\*\* | .698\*\* | .721\*\* |
| X1.3 | .716\*\* | .653\*\* | .708\*\* | .734\*\* |
| X1.4 | .715\*\* | .725\*\* | .728\*\* | .769\*\* |
| X1.5 | .793\*\* | .800\*\* | .810\*\* | .852\*\* |
| X1.6 | .709\*\* | .691\*\* | .742\*\* | .759\*\* |
| X2 | .823\*\* | .795\*\* | .813\*\* | .861\*\* |
| X2.1 | .772\*\* | .732\*\* | .729\*\* | .790\*\* |
| X2.2 | .763\*\* | .752\*\* | .772\*\* | .811\*\* |
| X2.3 | .724\*\* | .757\*\* | .733\*\* | .786\*\* |
| X2.4 | .755\*\* | .714\*\* | .758\*\* | .788\*\* |
| X2.5 | .772\*\* | .698\*\* | .745\*\* | .783\*\* |
| **รวม (Xtot)** | **.828\*\*** | **.798\*\*** | **.832\*\*** | **.871\*\*** |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโดยภาพรวม (Xtot) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวม (Ytot) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับมาก (rxy=.871) โดยมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

เมื่อพิจารณาเงื่อนไขการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโดยภาพรวม (X1)กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวม (Ytot) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับมาก (rxy=.846) โดยมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

เมื่อพิจารณาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโดยภาพรวม (Xtot) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูรายด้าน (Y1–Y3) พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (rxy) คือ ด้านความต้องการอำนาจ (rxy=.832) ด้านความต้องการผลสัมฤทธิ์ (rxy=.828) และด้านความต้องการความสัมพันธ์ (rxy=.798)

เมื่อพิจารณาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารรายด้าน (X1.1–X2.5) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูรายด้าน (Y1–Y3) พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (rxy) สูงสุดคือ ด้านโครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูล (X1.5) มีความสัมพันธ์กับความต้องการอำนาจ (Y3) (rxy=.810) และต่ำสุดคือ ด้านคุณลักษณะ (X1.1) มีความสัมพันธ์กับความต้องการความสัมพันธ์ (Y2) (rxy=.645)

**อภิปรายผล**

1. จากผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารมีความจำเป็นในการช่วยเหลือสนับสนุนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยช่วยเพิ่มความพึงพอใจ การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และ ประสิทธิผลของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เคบอย สินสุพรรณ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคมจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร เป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านคุณลักษณะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง ผู้อื่น และตำแหน่งหน้าที่ เป็นผู้รักษาคำพูด มีความน่าเชื่อถือ กล้าเผชิญหน้าต่อปัญหาและพยายามหาทางแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้องเหมาะสม กล้าตัดสินใจโดยผ่านการไตร่ตรองอย่างรอบคอบรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรู้ความสามารถ มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมขวัญ จ้านสกุล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ส่วนในด้านการกำหนดผลที่ตามมาถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่ก็อยู่ในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการสรุปผลการดำเนินงานโดยมีการนิเทศ และพัฒนาบุคลากร มีการให้ข้อมูลย้อนกลับของคนในสถานศึกษา การกำหนดผลที่ตามมาเป็นกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัญญา เรือนกาศ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยการได้รับโอกาส ความสำเร็จ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยการสร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน ปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู และปัจจัยการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการ วิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูหลายด้าน ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและช่วยให้เกิดคุณภาพและการพัฒนางานอย่างสูงสุด โดยการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพและการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ เปิดโอกาสให้ครูได้รับการศึกต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้วิชาการ และเพิ่มสมรรถนะ ในการทำงานส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์ พิมลสกุล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความต้องการอำนาจ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ขยัน อดทน มีความรับผิดชอบ ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขั้น ครูรู้จักการใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการให้ความร่วมมือและไว้วางใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี รวมถึงมีความพยายามในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราพร มามิมิน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านความต้องการผลสัมฤทธิ์ แม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่ก็อยู่ในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมายงานให้ครูได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมให้การสนับสนุนเปิดโอกาสให้ครูใช้ความรู้ความสามารถอย่างสร้างสรรค์ ครูจึงมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาที่ตนเองถนัด โดยผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถมีการแบ่งงานที่ชัดเจน ทำให้ครูรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินในการทำงาน ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ใช้ความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. จากผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ หากผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับสูง ก็จะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากตามไปด้วย และในทางกลับกันหากผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับต่ำ ก็จะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยตามไปด้วยเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีศาสตร์และศิลป์ในการทำงาน รวมทั้งมีความรู้ความสามารถ หรือมีความชำนาญในเรื่องของการบริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในภารกิจของงานที่ชัดเจนมีความรู้ในสภาพปัจจุบันและปัญหาขององค์กร รวมทั้งยังรู้จักการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูด้วยการให้กำลังใจยกย่องชมเชยครูยอมรับในความสามารถ และให้การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาลินี อุดมสุข (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนระยองวิทยาคม โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารรายด้านกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวม พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะเงื่อนไขการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมสูงที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีรูปแบบการปฏิบัติงานที่สามารถใช้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้องทันเหตุการณ์ในปัจจุบันมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมีการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครูในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ทำให้ระบบการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศในสถานศึกษามีความสะดวกรวดเร็ว ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Spreitzer (1995) ประกอบด้วย ความหมาย ความสามารถ การตัดสินใจ และผลกระทบ ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำสามารถมีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูได้ รัฐบาลควรสนับสนุนในการอบรมผู้บริหารเกี่ยวกับการร่วมมือ การสร้างเป้าหมายร่วมกัน การส่งเสริมแรงจูงใจ และการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะจากการวิจัย**

1. ผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร ด้านการกำหนดผลที่ตามมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรพัฒนาและส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการกำหนดผลที่ตามมาให้มากขึ้นเพราะการกำหนดผลที่ตามมาเป็นการประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติงาน

2. ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความต้องการผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งขั้นเงินเดือนของครูตามความสามารถและคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมให้การสนับสนุนครูในการศึกษาต่อเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานนอกสถานศึกษามากขึ้น

3. ผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารด้านโครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งการให้ความเป็นกันเองกับทุกคนในสถานศึกษา ภายใต้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีการกำหนดค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู

**ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรมีการศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ

2. ควรมีการศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาโดยใช้ทฤษฎีอื่น ๆ

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษา

**เอกสารอ้างอิง**

เคบอย สอนสุพรรณ์. (2558). **การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี.** การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จีราพร มามิมิน. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

เฉลิมขวัญ จ้านสกุล. (2559). **การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธร สุนทรายุทธ. (2556). **ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม**. กรุงเทพฯ: เนิตกุลการพิมพ์.

ปกรณ์ พิมลสกุล. (2559). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรัญญา เรือนกาศ. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2557). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาไทย.* **วารสารการศึกษาไทย,** 11(117): 32-36.

สาลินี อุดมสุข. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9. (2560). **ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา**. ค้นเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2560, จาก http://www.mathayom9.go.th/webspm9/index.php.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). ***แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม*** . ค้นเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2560, จาก [https://www.nesdc.go.th/main.php?  
filename=develop\_issue](https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=develop_issue).

Best, J. W. (1970). **Research in Education**. Englewood Cliffs, New jersey: Prentice-Hall lnc.

Covey, S. R. (1991)**. Principle-centered leadership**. New York: Simon and Schuster.

Cronbach, L. J. (1974). **Essentials of Phychological**. 3rd ed. New York: Harper & Row Publisher.

Krejcie, R. & Morgan, D. W. (1970).*Determining Sample Size for Research Activities.* **Journal for Education and Psychological Measurement.**

McClelland, D. C. (1961). **The Achieving Society**. New York: The Press.

Spreitzer, G. M. (1995). *Psychological Empowerment in The Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation.* **Academy of Management Journal,** 38: 1442-1465.