บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

สรุป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อสถานภาพแตกต่างกัน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานการวิจัย

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับสูง
3. แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษาแตกต่างกันเมื่อสถานภาพต่างกัน
4. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสามารถพยากรณ์แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2554 จำนวน 20 โรงเรียน จำนวน 795 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 20 โรงเรียน จำนวนตัวอย่าง ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะของเครื่องมือ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ซึ่งได้แก่ สถานภาพ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 7 ฐาน

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert s' Rating Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบสมมติฐานใช้ t-test วิเคราะห์ความแปรรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

สรุปผลการวิจัย

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ได้แก่ พลังอำนาจพึ่งพา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจบารมี พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจข่าวสารข้อมูล และพลังอำนาจการบังคับลงโทษมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณารายละเอียดของระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ละด้านโดยรวมพบว่ามีรายละเอียดดังนี้

1.1 การใช้พลังอำนาจการให้รางวัลของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีเหตุผลเหมาะสมในการให้อภัย กรณีที่ทำงานผิดพลาดมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลในการทำความดีแก่ครูตามโอกาสที่เหมาะสม และมอบหมายงานให้บุคลากรตามความถนัด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.2 การใช้พลังอำนาจบังคับลงโทษของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานได้ทันเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ กำหนดกฎเกณฑ์ให้ครูปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับโดยเคร่งครัด และพิจารณาโทษครูที่กระทำความผิดระเบียบ และกฎเกณฑ์อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.3 การใช้พลังอำนาจตามกฎหมายของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าออกคำสั่ง ระเบียบ และข้อปฏิบัติที่ชอบด้วยกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ มอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ และสั่งงานตามขั้นตอน ตามสายบังคับการบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.4 การใช้พลังอำนาจบารมีของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารมีความมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ สร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครูอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อครู มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.5 การใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าให้

คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.6 การใช้พลังอำนาจข่าวสารของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าให้ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์แก่ครูอยู่เสมอ และให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ มีความสามารถในการสื่อสารให้ความเข้าใจ และมีการกระจายข่าวให้ชุมชนและผู้เกี่ยวข้องทราบโดยเร็ว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.7 การใช้พลังอำนาจพึ่งพาของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารในระดับเหนือกว่า มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารในระดับเดียวกัน และมีความสามารถในการระดมทรัพยากรภายนอกมาสนับสนุนสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ระดับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน และเมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามปัจจัยและรายด้านได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยกระตุ้นพบว่าแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าแรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ความสำเร็จของงาน และความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1) ด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในภาพแห่งความสำเร็จของงานที่ทำอยู่ และผู้บริหารและท่านร่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) ด้านการยอมรับนับถือ แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้ปกครอง

นักเรียน และชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารยอมรับความสามารถและผลสำเร็จของท่าน และท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3) ด้านลักษณะของงาน แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยงานที่ท่านปฏิบัติมีประโยชน์ต่อการพัฒนาด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารกำหนดคุณภาพของงานก่อนการมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4) ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยท่านใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่เวรประจำวันดูแลนักเรียนและการดูแลนักเรียนหอพัก และปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในขณะนี้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5) ด้านความก้าวหน้า แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและโรงเรียนได้กำหนดผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และท่านมีความเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.2 ปัจจัยค้ำจุนพบว่าแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านรายได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ การปกครองบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1) ด้านปกครองบังคับบัญชา แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของโรงเรียนด้วยความพึงพอใจ และผู้บริหารแสดงความห่วงใยต่องานที่ได้มอบหมายให้บุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) ด้านสภาพแวดล้อมของงาน แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับพฤติกรรมนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของโรงเรียนเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และผู้บริหารจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสม มีคุณภาพและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3) ด้านนโยบายการบริหารงาน แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยท่านตอบสนองต่อนโยบายของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับคนและงานอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บริหารใช้วิธีการมอบหมายงานภายในโรงเรียนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และมีความสามัคคีกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ เมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารพยายามประนีประนอมและปรับความเข้าใจ และจัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์หรือการทำงานร่วมกันระหว่างครูภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5) ด้านรายได้ แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการพิจารณาความดีความชอบตัดสินใจโดยใช้ผลการปฏิบัติงานมากกว่าระบบคิว มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ เกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปตามระเบียบและมีความเป็นธรรมต่อทุกคน และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพพบว่ามีระดับแรงจูงใจของครูโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา ด้านรายได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ครูที่เป็นข้าราชการมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของครู ด้านรายได้ สูงกว่า ครูที่เป็นพนักงานราชการ ผลการศึกษาส่วนนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.1 ปัจจัยกระตุ้น แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครู เมื่อสถานภาพต่างกัน มีระดับแรงจูงใจของครูที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้นโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยค้ำจุน แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครู เมื่อสถานภาพต่างกัน มีระดับแรงจูงใจของครูที่เกิดจากปัจจัยค้ำจุน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าโดยรวมการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.962 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจปัจจัยกระตุ้นของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.925 และการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจปัจจัยค้ำจุนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.956 เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ พลังอำนาจด้านบารมี พลังอำนาจด้านพึ่งพา พลังอำนาจด้านตามกฎหมาย พลังอำนาจด้านการบังคับลงโทษ พลังอำนาจด้านความเชี่ยวชาญ และพลังอำนาจด้านการให้รางวัล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ 0.904, 0.898, 0.896, 0.892, 0.887 และ0.882 ตามลำดับ ส่วนพลังอำนาจด้านข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับแรงจูงใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.739 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 4

5. ผลการวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร ทั้ง 6 ด้าน คือ พลังอำนาจบารมี (A_4) พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ(A_5) พลังอำนาจพึ่งพา(A_7) พลังอำนาจข่าวสาร(A_6) พลังอำนาจการให้รางวัล(A_1) และพลังอำนาจตามกฎหมาย(A_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจของครูได้ร้อยละ 96.40 ($R = 0.964$) และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจของครูได้ร้อยละ 92.90 ($R^2 = 0.929$) ส่วนพลังอำนาจการบังคับลงโทษ (A_2) ถูกตัดออกจากสมการ ซึ่ง พลังอำนาจบารมี (A_4) พลังอำนาจพึ่งพา(A_7) พลังอำนาจข่าวสาร(A_6) พลังอำนาจการให้รางวัล(A_1) และ พลังอำนาจตามกฎหมาย(A_3) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วน พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (A_5) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 ประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ พลังอำนาจพึ่งพา พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจบารมี พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจข่าวสารข้อมูล และพลังอำนาจการบังคับลงโทษเป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลจากการปฏิรูปการศึกษา ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาตนเอง โดยการเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมความพร้อมเข้ารับการประเมินภายนอกตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และอาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องปฏิรูปการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ได้มาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจการบริหารงานที่ตนมีอยู่และความรู้ความสามารถที่ได้รับการอบรมมาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม การที่ต้องใช้อำนาจในการบริหารและสั่งการสูง ต้องเป็นผู้นำหรือผู้รับผิดชอบสูงสุดในสถานศึกษาในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อบรรลุภารกิจตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แคนเทอร์(Kanter, 1979, 67-68) ที่กล่าวว่า ผู้บริหาร ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานหรือองค์การต้องใช้อำนาจเพราะมีความสำคัญสำหรับชีวิตองค์การและบทบาทในการบริหาร ดังนั้นหากผู้บริหารขาดพลังอำนาจชักนำก็จะทำให้เป้าหมายของงานไม่สัมฤทธิ์ผล สอดคล้องกับงานวิจัยของเชนสกี้ (Kshensky, 1990, 185-A) ที่ศึกษาการใช้อำนาจในทางที่ดีจะช่วยให้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารใช้ทั้งอำนาจหน้าที่ และอิทธิพลในการบริหารโรงเรียน ครูใหญ่ที่เป็นผู้นำอย่างแท้จริง จะใช้อำนาจอย่างชาญฉลาด และเหมาะสมกับสถานการณ์เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์ภัส ราชเสน (2549, 66) ที่ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรษา ทองเปลว (2554, 88) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลัง

อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ปรีชา (2554, 68) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ กนกวรรณ อ่อนศรี (2554, 108) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 และพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตย์ ทองทาย (2549, 112) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจร่วมปรึกษาหารือ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนพล เผยกลาง (2551, 88) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ อำนาจอ้างอิง อำนาจการบังคับ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจพึ่งพา อำนาจการให้รางวัล สำหรับการใช้พลังอำนาจการบังคับลงโทษมีระดับน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับการใช้พลังอำนาจด้านต่างๆทั้ง 7 ด้าน นั้น อาจเป็นเพราะเมื่อผู้บริหารใช้พลังอำนาจจากการบังคับ โอกาสที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต่อต้านมีมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, อ้างถึงใน หลักชัย วงษ์หมอก, 2550, 23) ที่กล่าวว่า เมื่อผู้บริหารใช้พลังอำนาจจากการบังคับ โอกาสที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต่อต้านมีมากที่สุด เมื่อผู้บริหารใช้พลังอำนาจตามกฎหมายและพลังอำนาจจากการให้รางวัล โอกาสที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะยินยอมปฏิบัติตามมีมากที่สุดและเมื่อใดที่ผู้บริหารใช้พลังอำนาจจากการอ้างอิงและพลังอำนาจจากความเชี่ยวชาญ โอกาสที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความผูกพันมีมากที่สุด และธนิตย์ ทองทาย (2549, 39)

กล่าวว่า อำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่ใช้กันมากที่สุด ถูกตำหนิที่สุด และยากแก่การควบคุม ดังนั้น ผู้บริหารควรจะหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจประเภทนี้เพื่อมิให้เกิดการต่อต้านการบริหารในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการครูเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรใช้เมื่อไม่สามารถใช้อำนาจด้านอื่นๆ ได้ เพราะครูขาดการเชื่อฟัง ไม่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย เพราะอำนาจการบังคับลงโทษจะทำให้โรงเรียนเกิดความเสียหาย ดังนั้นการลงโทษจึงเป็นวิธีสุดท้ายที่เลือกใช้เพื่อให้ครูรับรู้ว่าถ้าไม่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายสิ่งที่เกิดขึ้นจะร้ายแรงเพียงใด เช่น ถูกตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก ผู้บริหารจึงใช้พลังอำนาจการบังคับลงโทษเป็นลำดับสุดท้าย แต่มีการควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันเวลา กำหนดระยะเวลาให้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับโดยเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทิยา บัวตรีและภารดี อนันต์นาวี (2551, 100) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการใช้อำนาจด้านอำนาจการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง

2. แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านรายได้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อมของงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูโรงเรียนโสตศึกษามีความคาดหวังต่อโรงเรียนสูง การใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีและทำให้ได้รับรางวัล เช่น โบนัส การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการทำให้จุดมุ่งหมายส่วนตัวของแต่ละบุคคลสามารถลุล่วงไปได้ การมีโอกาสก้าวหน้าจากผลการปฏิบัติงานของตน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ และครูโรงเรียนโสตศึกษาส่วนใหญ่คิดว่าในการปฏิบัติงานนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ให้แก่ผู้ร่วมงาน ให้การตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและสนับสนุนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพร้อมและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องตระหนักอยู่เสมอว่า องค์การใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมจะทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในงานที่ทำ มีการเสียสละอุทิศแรงกายแรงใจให้กับงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การสูง หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานนั้นก็ไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การนั้นก็จะไม่เกิด

ความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความพึงพอใจของครูผู้สอน จากเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ (Masslow, 1970, อ้างถึงใน หลักชัย วงษ์หมอก, 2550, 60) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการมีตลอดเวลาและสามารถเรียงลำดับความต้องการออกเป็นขั้น ๆ จาก (1) ความต้องการทางกาย เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (2) ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง เป็นความต้องการที่ได้รับความคุ้มครอง และความปลอดภัยด้านสุขภาพ ร่างกาย และความมั่นคงในหน้าที่การงาน (3) ความต้องการทางด้านสังคม เป็นความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับและเห็นความสำคัญของเขาว่าเป็นสมาชิกในองค์การ (4) ความต้องการการยอมรับในสังคม เป็นความต้องการการอยากเด่นในสังคม (5) ความต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะได้รับการนิยมยกย่องจากผู้อื่น ต้องการความเชื่อมมั่นในตนเอง ต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย ซึ่งครูโรงเรียนโสตศึกษาส่วนใหญ่คิดว่าอาชีพที่ตนปฏิบัติงานอยู่สามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานจากการปฏิบัติงานได้ สร้างชื่อเสียงเกียรติยศได้รับการยกย่องจากบุคลากรในหน่วยงาน ผู้ปกครอง และชุมชน มีความภาคภูมิใจในอาชีพและตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์การ มีความคิดว่าตนมีความสำคัญกับหน่วยงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังงานวิจัยของ อลงกรณ์ บุญญะสัญ (2549, 75) ที่ศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษามีระดับความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ แอลลอยสัน (Aloison, 1986; อ้างถึงใน หลักชัย วงษ์หมอก, 2550) ได้ศึกษาเรื่องผลขององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์กที่มีต่อท่าทีความรู้สึกและเป็นตัวหนุนกำลังหรืออิทธิพลในการทำงานของศึกษานิเทศ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุดตามลำดับคือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบลักษณะงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งความสำเร็จในการงานและการยอมรับนับถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาวรรณ เพ็ชรรื่น (2546, 76) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล ล่าสิงห์ (2550, 122) ที่ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิระ เฉลิมศักดิ์ (2552, 127) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ อ่อนศรี (2554, 109) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการเจริญก้าวหน้า และความต้องการสัมพันธ์ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพล เผยกลาง (2551, 88) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความคาดหวัง วิธีสู่จุดมุ่งหมาย และผลตอบแทน วัฒนา จันทรโคตร์ (2551, 125) ที่ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกันกับงานวิจัยของนันทิยา บัวตรีและภารดี อนันต์นาวี (2551, 101) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความสำเร็จในงาน ตามลำดับ

3. แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา แตกต่างกัน เมื่อสถานภาพต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะครูที่เป็นข้าราชการ และพนักงานราชการ ต่างก็ได้รับมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบเสมอเหมือนกันทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและต่างก็มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน คือต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ เอาใจใส่ อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการและนักเรียน และรักษาประโยชน์ของทางราชการ จึงทำให้มีแรงจูงใจของครูไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจของครูด้านรายได้ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการมีแรงจูงใจสูงกว่าพนักงานราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีความมั่นคง ผู้บริหารสนับสนุนการทำผลงานเพื่อยกระดับวิทยฐานะ ผู้บริหารให้ความสนใจติดตามผลการดำเนินงานตลอดจนมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ส่วนพนักงานราชการแม้จะมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยการเพิ่มเปอร์เซ็นต์ของเงินเดือน แต่สัญญาจ้างมีการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งระยะเวลาการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย และจำนวนของนักเรียนซึ่งมีแนวโน้มลดลง (จำนวนนักเรียนมีผลต่อจำนวนครูพนักงานราชการในอัตรา 8:1) เมื่อหมดรอบของสัญญาจ้างฐานเงินเดือนต้องเริ่มนับใหม่ นโยบายของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่เปิดโอกาสให้พนักงานราชการสามารถสอบบรรจุเป็นข้าราชการโดยใช้กรณีพิเศษ พนักงานราชการจึงมีความคิดเห็นว่า ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีความมั่นคงน้อยกว่าข้าราชการ ทำให้ค่าเฉลี่ยด้านความรับผิดชอบของพนักงานราชการจึงสูงกว่าข้าราชการ เพื่อให้คะแนนผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงส่งผลให้ได้รับคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการ และพนักงานราชการไม่สามารถต่อยอดความมั่นคงด้วยวิทยฐานะเหมือนข้าราชการ ทำให้พนักงานราชการไม่พอใจต่อแรงจูงใจด้านรายได้ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของโยเดอร์ และคนอื่นๆ (Yoder and other, 1958, 6) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่างยิ่งนั้น ได้แก่การที่บุคคลได้ทำงานที่ตนเองพึงพอใจในงานที่ทำก็ต่อเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุฒิ จันทร์ดี (2544, 70)ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีระบบการบริหารจัดการแบบประจำประเภทเดียวกับโรงเรียนที่บริหารจัดการแบบสองระบบ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เซอร์จิโอ วานนิ (Sergiovanni, 1973, 191) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า เพศ ตำแหน่ง

และประเภทของโรงเรียนที่ทำการสอน ไม่มีผลทำให้ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเวเลซ (Valez, 1972, 997-A) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในรัฐโคลัมเบีย พบว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หลักชัย วงษ์หมอก (2550, 149) ที่ศึกษาเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ข้าราชการครูที่มีเพศและสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศและสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ดังนี้ พลังอำนาจด้านบารมี พลังอำนาจด้านพึ่งพา พลังอำนาจด้านตามกฎหมาย พลังอำนาจด้านการบังคับลงโทษ พลังอำนาจด้านความเชี่ยวชาญ และพลังอำนาจด้านการให้รางวัล ส่วนพลังอำนาจด้านข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับแรงจูงใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีความคิดว่างานและผลการปฏิบัติงานของตนมีความสำคัญ รับรู้ถึงสมรรถนะของตนเอง และรับรู้ว่าผลการปฏิบัติงานของตนกับผลตอบแทนที่ได้รับเชื่อมโยงกัน การมีโอกาสก้าวหน้าอยู่ที่ผลการปฏิบัติงานของตน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สตาโชวิท (Stachowich, 1982; อ้างถึงใน กนกวรรณ อ่อนศรี, 2554, 69) ได้ศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูการศึกษาพิเศษกับฐานพลังอำนาจของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา และผู้ประสานงานการศึกษากับระบบการบริหารภายในโรงเรียน" เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูการศึกษาพิเศษกับการใช้ฐานพลังอำนาจของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา และผู้ประสานงานการศึกษากับระบบการบริหารภายในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ประเภทของฐานพลังอำนาจที่อาจารย์ใหญ่และผู้ประสานงานใช้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสนับสนุนระบบการบริหารของโรงเรียน ครูมีความเห็นว่าการใช้พลังอำนาจของอาจารย์ใหญ่เป็นสิ่งที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นผลต่อรูปแบบของภาวะผู้นำการสร้างกลุ่มทำงาน บรรยากาศภายในองค์การ และการสื่อสาร การใช้พลังอำนาจของผู้ประสานงาน การศึกษาก็มีผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนเช่นเดียวกัน อาจารย์ใหญ่และผู้ประสานงานการศึกษาใช้พลัง

อำนาจความเชี่ยวชาญมากกว่าพลังอำนาจตามกฎหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิท (Smith, 1992; อ้างถึงใน จิระ เฉลิมศักดิ์, 2552, 75) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่เริ่มสอนในโรงเรียน Southern Baptist Four – Yaer Liberal Arts Colleges พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การนิเทศ เงินเดือน การสมรส และสภาพภูมิศาสตร์ สอดคล้องกับงานวิจัยของหลักชัย วงษ์หมอก (2550, 150) ที่ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโดยรวมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกันกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ปรีชา (2554, 68) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจการบริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 ที่พบว่า ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจการบริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับมาก ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิยา บัวตรี และภารดี อนันต์นาวี (2551, 102) ที่พบว่าการใช้อำนาจการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนด้านอำนาจการบังคับ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับน้อย ส่วนการใช้อำนาจการบริหารงานในด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล และด้านอำนาจการพึ่งพา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมาก โดยรวมทุกด้านของการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจิระ เฉลิมศักดิ์ (2552, 125) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรีพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 8 ด้าน เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ อำนาจการบังคับ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจร่วมปรึกษาหารือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจพึ่งพา อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจอ้างอิง มี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ อ่อนศรี (2554, 110) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 7 โดยรวมและทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552, 115) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการใช้อำนาจการให้รางวัลมีความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมา อำนาจอ้างอิง และอำนาจตามกฎหมายมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนิตย์ ทองทาย (2549, 116) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจของครู และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจของครู ทั้ง 6 ด้าน คือ พลังอำนาจบารมี พลังอำนาจพึ่งพา พลังอำนาจข่าวสาร พลังอำนาจการให้รางวัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการใช้พลังอำนาจที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจได้ดีที่สุด คือ พลังอำนาจบารมี พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจพึ่งพา พลังอำนาจข่าวสาร พลังอำนาจการให้รางวัล และพลังอำนาจตามกฎหมาย ส่วนพลังอำนาจการบังคับลงโทษถูกตัดออกจากสมการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารทุกคนต้องผ่านการอบรมทักษะการบริหารก่อนเข้าสู่ตำแหน่งเพื่อรับรู้บทบาทหน้าที่ของตน รู้จักการใช้อำนาจหน้าที่ตามความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ เพราะพลังอำนาจเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการผลักดันการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้

ส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ดังนั้นถ้าผู้บริหารรู้จักใช้พลังอำนาจได้อย่างสมดุลและเหมาะสมตามสถานการณ์ย่อมส่งผลถึงความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีระดับสูง ถ้าหากผู้บริหารใช้พลังอำนาจในระดับต่ำจะส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีระดับต่ำด้วย และหากผู้บริหารใช้พลังอำนาจการบังคับลงโทษสูง ศักยภาพแห่งพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษาจะด้อยลง ฉะนั้น การใช้พลังอำนาจการบังคับลงโทษในการบริหารงานโรงเรียนโสตศึกษา จึงมีความจำเป็นน้อยมากสำหรับผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา เพราะเมื่อใช้พลังอำนาจนี้แล้วจะไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา และไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษาด้วย และเดสเลอร์ (Dessler, 1988; อ้างถึงใน นิภา แก้วประคอง, 2552, 29) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก โดยปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจและการปฏิบัติงานไม่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของริงโรส (Ringrose, 1977; อ้างถึงใน วัฒนา จันทรโคตร์, 2551) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูเกี่ยวกับฐานอำนาจของครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษา ระบบการบริหารโรงเรียน และบุคลิกลักษณะของครูใหญ่ พบว่า ฐานอำนาจที่ครูใหญ่เห็นว่าตนเองใช้มากที่สุด คือ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ รองลงมาก็คืออำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง และอำนาจจากการให้รางวัล ไม่มีครูใหญ่คนใดเห็นว่าตนเองใช้อำนาจการบังคับ มีครูจำนวนร้อยละห้าเห็นว่าครูใหญ่ใช้อำนาจจากการบังคับ สอดคล้องกับงานวิจัยของหลักชัย วงษ์หมอก (2550, 150) ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่ามี 5 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทางบวกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การใช้พลังอำนาจอ้างอิง การใช้พลังอำนาจเชี่ยวชาญ การใช้พลังอำนาจตามกฎหมาย การใช้พลังอำนาจการให้รางวัล และการใช้พลังอำนาจข่าวสารข้อมูล สอดคล้องกันกับผลการวิจัยของ นันทิยา บัวตรี และภารดี อนันต์นาวี (2551, 102) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด เรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนด้านอำนาจการพึ่งพา การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนด้านอำนาจการให้รางวัล และการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนด้านอำนาจตามกฎหมาย ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540, 189) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนาย

ความพึงพอใจในงานของครูได้ดีที่สุดตามลำดับ คือ ความศรัทธาของครูที่มีต่อโรงเรียน ความศรัทธาของครูที่มีต่อเพื่อนครู อำนาจการให้รางวัล และระดับเงินเดือน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้อเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางในการบริหารงานโรงเรียนโสตศึกษา หรือองค์การ คือ

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พลังอำนาจด้านการบังคับลงโทษอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาถึงพลังอำนาจของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษาพบว่าไม่มีความสัมพันธ์และไม่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษาได้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพิจารณาจากระดับที่มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานได้ทันเวลา กำหนดกฎเกณฑ์ให้ครูปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับโดยเคร่งครัด และให้ครูชี้แจงเหตุผลเมื่อไม่มาหรือปฏิบัติงานไม่สำเร็จ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษาควรลดการใช้พลังอำนาจด้านการบังคับลงโทษให้น้อยลงและพยายามใช้พลังอำนาจด้านอื่นๆ ในทุกด้านอย่างสมดุลมากขึ้น

2. แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา ด้านความก้าวหน้า เมื่อเปรียบเทียบด้านปัจจัยกระตุ้น พบว่าแรงจูงใจของครูมีค่าเฉลี่ยต่ำมากที่สุด โดยท่านมีความเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ท่านได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถนั้น ซึ่งเมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจต่ำกว่าข้าราชการ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทั้งพนักงานราชการและข้าราชการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการที่จะเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้การอบรมพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ โดยผู้บริหารควรเพิ่มระดับการใช้พลังอำนาจการให้รางวัลให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

3. ผลสืบเนื่องจากข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ ข้อที่ 2 การใช้พลังอำนาจการให้รางวัลของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดย การมอบหมายงานให้บุคลากรตามความถนัด การพิจารณา

ความดีความชอบ สนับสนุนให้ครูมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรใช้วิธีการบริหารโรงเรียนด้วยการให้รางวัลในรูปแบบหนึ่ง เพื่อเป็นการตอบแทนเมื่อโอกาสอำนวย ทั้งนี้เพราะการให้รางวัลเป็นผลตอบแทนแก่ครู นอกจากจะเป็นการกระตุ้นให้ครูรู้จักปรับปรุงตนเองและงานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้นแล้ว ยังเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้วย ฉะนั้น การให้รางวัลแก่ครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา เมื่อผู้ใดทำดีก็ควรยกย่องให้กำลังใจ เพราะการกระทำความดีถ้าไม่มีผู้รับรู้ ผู้กระทำก็จะเบื่อหน่ายและท้อแท้ สิ่งเหล่านี้ผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษาควรรับรู้และนำมาใช้เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่องานที่ปฏิบัติ เช่น การพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารควรสร้างหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบที่มีความยุติธรรมมากที่สุด และหลักเกณฑ์ที่สร้างควรเป็นหลักเกณฑ์ที่ครูส่วนใหญ่ยอมรับและมีส่วนร่วมในการสร้างด้วย

4. แรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมของงาน เมื่อเปรียบเทียบด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า แรงจูงใจของครูมีค่าเฉลี่ยต่ำมากที่สุด โดย ผู้บริหารจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน อย่างเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีแก่ครูทุกคน และบรรยากาศในโรงเรียนมีส่วนกระตุ้นให้บุคลากรเต็มใจมาทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน การอำนวยความสะดวกในการทำงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมรัดกุมและง่ายแก่การปฏิบัติ ภาระงานที่มาก ปริมาณภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอนควรจัดสรรให้มีความเหมาะสม การดูแลนักเรียนประจำที่ครูต้องแบกรับภาระในการตัดสินใจแก้ปัญหาเมื่อนักเรียนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม และความร่วมมือจากผู้ปกครองมีน้อยเนื่องจากเป็นนักเรียนแบบอยู่ประจำ สิ่งนี้ควรได้รับการดูแล แก้ปัญหาจากผู้บริหารอย่างเร่งด่วนเนื่องจากเป็นการบั่นทอนกำลังใจและแรงจูงใจของครูอย่างมากทำให้ครูเกิดความท้อแท้ในปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีความจริงใจและมุ่งมั่นในการสนับสนุนและการส่งเสริมอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนให้เกิดเป็นรูปธรรมเพื่อให้มีบรรยากาศของสถานศึกษาที่บ่มเพาะเยาวชนที่มีคุณภาพเมื่อสำเร็จการศึกษา และผู้บริหารควรจัดบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมด้วยการ ส่งเสริมพัฒนาให้ครูได้เพิ่มทักษะการใช้ภาษามือในการสื่อสารทางวิชาการ เพื่อการเรียนการสอน และการเป็นล่ามภาษามือ ทำให้เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานทำให้ครูเต็มใจมาทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

5. การใช้พลังอำนาจบารมีของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีอำนาจการพยากรณ์แรงจูงใจของครูได้ดีที่สุด ดั้งนั้นผู้บริหารจึงควรเสริมสร้างบุคลิกภาพให้

เป็นที่ประทับใจในการพูด การแต่งกาย มีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึงคุณธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกอยากเป็นพวกพ้อง เกิดความเคารพรักและศรัทธา มีความภาคภูมิใจในตัวผู้บริหาร และมีความปรารถนาเอาแบบอย่าง อันจะมีผลต่อการปกครอง บรรยากาศในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มระดับแรงจูงใจของครู และผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเมืองในองค์การกับความเครียดของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรมีการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ควรมีการศึกษาแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจที่ยั่งยืนของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านการยอมรับนับถือของการพัฒนาศักยภาพครู

5. ควรมีการศึกษาแนวทางในการที่จะช่วยผู้บริหารลดการใช้อำนาจการบังคับลงโทษเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาการบริหารงานและสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน