

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานในโรงเรียนนั้น ผู้บริหารจะต้องระลึกรู้เสมอว่าการบริหารนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ควบคู่กันไป กล่าวคือต้องมีหลักในการทำงาน ยึดกฎหมาย ระเบียบคำสั่ง ธรรมเนียมและประเพณีเป็นหลัก พร้อมกันนั้นต้องมีศิลปะในการครองตน ครองคน และครองงาน ต้องศึกษางานและพฤติกรรมของผู้ร่วมงานให้ถ่องแท้ เพียงแต่อำนาจตามกฎหมายที่ผู้บริหารโรงเรียนมีอยู่นั้นไม่อาจทำให้งานในความรับผิดชอบบรรลุผลได้อย่างราบรื่น พลังอำนาจเป็นปรากฏการณ์อย่างหนึ่งในสังคมมนุษย์ซึ่งมีลักษณะตามธรรมชาติ คืออยู่ร่วมกันอย่างเป็นกลุ่ม มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน การทำกิจกรรมร่วมกันจึงต้องมีผู้นำเป็นผู้สั่งการหรือนำทางให้คนอื่นปฏิบัติตาม บุคคลจะเป็นผู้นำคนอื่นได้ต้องมีคุณสมบัติที่เหนือกว่าคนอื่น และสามารถใช้พลังอำนาจในตนเองให้คนอื่น ๆ ปฏิบัติตาม (ปารีชาติ โนนตสุภา. 2548 : 1)

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีการตื่นตัว (Arousal) เกิดความคาดหวัง (Expectancy) เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวิ. 2551 : 5)

การบริหารงานประสบผลสำเร็จ แรงจูงใจในการทำงานจึงถือว่ามีผลสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพ ไม่ว่าจะเป็นงานที่ครอบคลุมเกี่ยวกับงานวางแผน การประสานงาน การควบคุมดูแล การนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานกลุ่มงานบริหารวิชาการ บริหารบุคคล บริหารงบประมาณ บริหารงานทั่วไป และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียน จึงกล่าวได้ว่างานบริหารโรงเรียนเป็นภาระที่หนัก ที่ผู้บริหารจะต้องบริหารให้เกิดคุณภาพ ผู้บริหารจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน โดยสามารถชี้นำหรือตัดสินใจเพื่อให้งานในโรงเรียนสามารถดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดของการศึกษาให้ผู้เรียนมี

คุณลักษณะ (เก่ง ดี มีความสุข) จากบทบาทที่กล่าวมาของผู้บริหารโรงเรียนเป็นตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานบังคับบัญชา มีอำนาจในการออกคำสั่ง บังคับบัญชาบุคลากรในโรงเรียน และปฏิสัมพันธ์กับผู้คนหลายระดับไม่ว่าจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน เป็นต้น ทั้งที่ยังเป็นผู้ที่ผู้อื่นให้ความเคารพ เป็นผู้ชี้แนะแนวทาง เป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำ เพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี แต่ถ้าผู้บริหารมีการบริหารงานตามตำแหน่งหน้าที่อย่างเดียว โดยที่ขาดความรู้ความสามารถ ขาดความเข้าใจในการบริหารงาน ขาดความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาขาดอิทธิพลในการครองใจคน ขาดการจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่ง และขาดซึ่งอำนาจในการให้ปฏิบัติงานตามต้องการของผู้บริหารในกรณีดังกล่าวนี้ อาจเป็นได้แค่ผู้บริหารเพียงตำแหน่งเท่านั้น โดยที่ไม่สามารถใช้อำนาจตามตำแหน่งของตนไปผลักดันให้เกิดการพัฒนาจากการศึกษาในความรับผิดชอบของตนได้จึงอาจส่งผลให้คุณภาพการศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับว่า แรงจูงใจเป็นการกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานที่จะทำให้บุคลากรเต็มใจที่จะรวมพลังทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น องค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจมีหลายประการด้วยกัน นับตั้งแต่บทบาทของผู้นำ เพื่อร่วมงาน สิ่งตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ สิ่งเหล่านี้คือพลังผลักดันให้พฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีความผูกพัน มุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จขึ้นแก่ตนเองและองค์กร (วิลลาร์ธอน รัชพิศาล. 2550 : 10)

บุคลากรในโรงเรียนจะมีความพอใจ ในการทำงานมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง องค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีด้วยกัน 9 ประการคือ 1) ตัวงาน (Work) ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความยุ่งยากของงาน โอกาสเรียนรู้หรือการศึกษางาน 2) เงินเดือน (Pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับความเท่าเทียมหรือความยุติธรรมในการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน 3) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง 4) การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) 5) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefit) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญ สวัสดิการ การรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างลา 6) สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพักผ่อน เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน 7) การนิเทศ (Supervision) ได้แก่ วิธีการและเทคนิคในการนิเทศงาน การมีมนุษยสัมพันธ์และทักษะในการบริหารของผู้นิเทศ 8) เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันและความมีมิตรภาพอันดีต่อกัน และ 9) หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงาน นโยบายของผู้บริหารของหน่วยงาน (ทวีป แสงจันทร์. 2549 : 4)

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่จะเสริมสร้างให้ครูผู้ทำการจัดกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาเกิดขวัญกำลังใจ เกิดพลังในการที่จะร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น มีความรัก ความสามัคคี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลดีให้กับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนมีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรการจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งไว้ และเป็นพลเมืองที่ดีของชาติต่อไป ส่วนการใช้อำนาจบริหารอย่างไรนั้นก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้บริหารของแต่ละคนจะเลือกใช้เพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับหรือปฏิบัติตามอันก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้ เพราะขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการจะส่งเสริมให้บรรลุถึงความมุ่งหมายเป็นอย่างดี และนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากประการหนึ่ง เป็นที่เชื่อว่าขวัญกำลังใจที่ดีจะเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ทำให้หน่วยงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีการใช้อำนาจอย่างไรและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาดังกล่าวมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างไร ผลการวิจัยจะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารให้บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารให้สอดคล้องกับความต้องการของครูเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปของการศึกษาและความเจริญก้าวหน้าของชาติสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำแนกตามขนาดโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำแนกตามขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

สมมติฐานการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 1,733 คน (สพม.21 กลุ่มงานบุคคล ณ วันที่ 16 เมษายน 2556)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2556 ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณ ของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 99) โดยสุ่มแบบแบ่งชั้น ได้กลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 325 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ

2.1.1 ขนาดโรงเรียนได้แก่

- 1) ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 0-500 คน)
- 2) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 501-1,200 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,200 คนขึ้นไป)

2.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตาม แนวความคิดของเฟรนช์และราเวน (French and Raven. 1959 : 150-167 ; อ้างถึงประพันธ์ สุวรรณวิช. 2540 : 38-40) และแรงจูงใจในการทำงานจากทฤษฎีแรงจูงใจหรือทฤษฎีสอง ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (สุทธิดา เกาวิเศษ. 2546 : 9-10)

2.2.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวความคิดของเฟรนช์และราเวน (French and Raven. 1959 : 150-167 ; อ้างถึงประพันธ์ สุวรรณวิช. 2540 : 38-40) ได้แก่

- 1) อำนาจบังคับ (Coercive Power)
- 2) อำนาจให้รางวัล (Reward Power)
- 3) อำนาจตามกฎหมาย (Ligitimate Power)

4) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power)

5) อำนาจอ้างอิง (Referent Power)

2.2.2 แรงจูงใจในการทำงานของครู จากทฤษฎีแรงจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (สุทธิดา เภาวิเศษ. 2546 : 9-10) ได้แก่

1) ความสำเร็จของงาน (Achievement)

2) ความรับผิดชอบ (Responsibility self)

3) ความรักในงาน (Work Itself)

4) การยอมรับนับถือ (Recognition)

5) ความเจริญก้าวหน้า (Advancement)

6) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)

7) การสอนงาน ควบคุม ดูแล (Supervision)

8) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relationship with Personal)

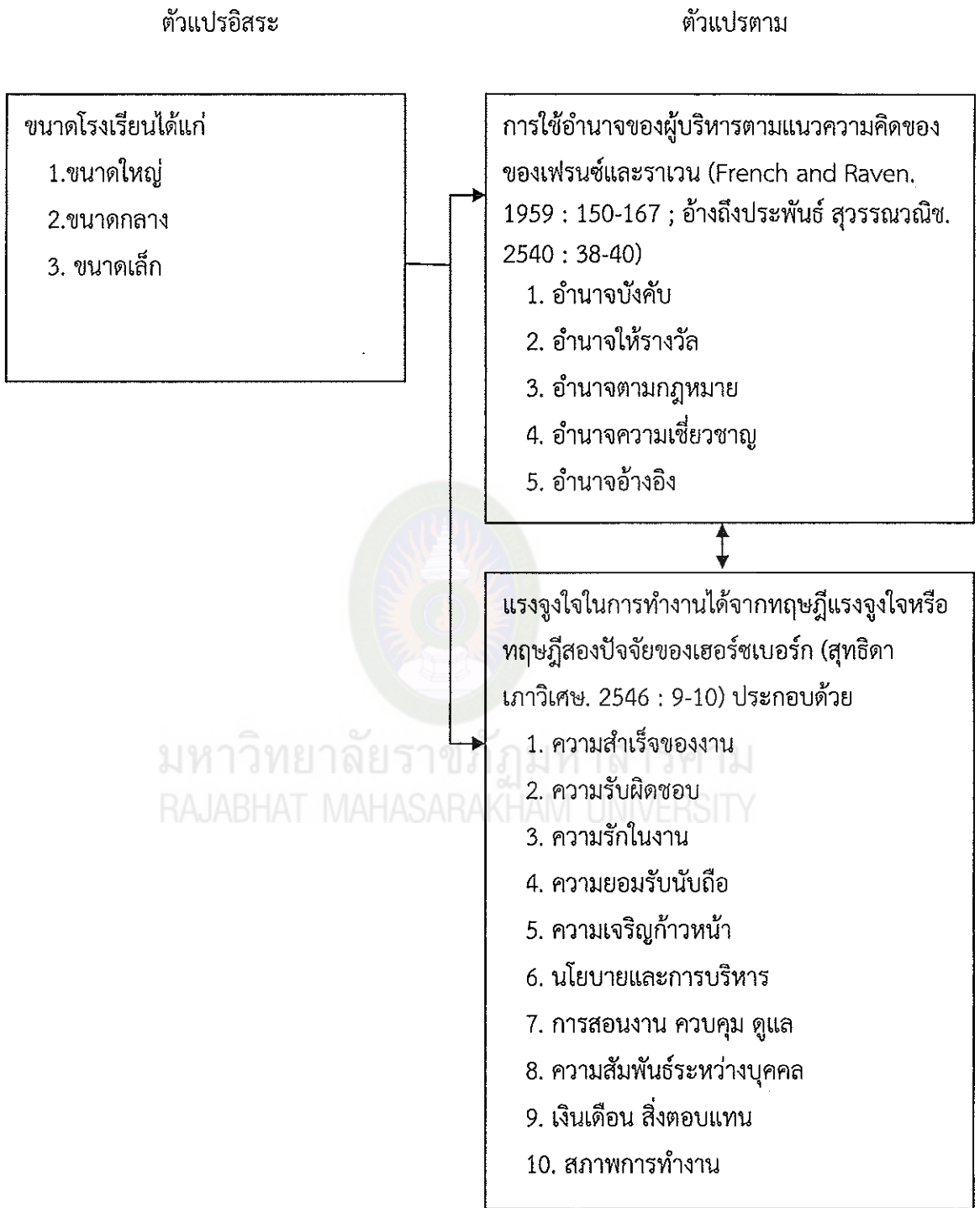
9) เงินเดือนสิ่งตอบแทน (Salary)

10) สภาพการทำงาน (Work Condition)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากกรอบแนวคิดของเฟรนช์และราเวน (French and Raven. 1959 : 150-167 ; อ้างถึงประพันธ์ สุวรรณวิช. 2540 : 38-40) เกี่ยวกับฐานอำนาจ 5 แห่ง อำนาจบังคับ (Coercive Power) อำนาจให้รางวัล (Reward Power) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert Power) และอำนาจอ้างอิง (Referent Power) และศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้วิจัยได้จากทฤษฎีแรงจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (สุทธิดา เภาวิเศษ. 2546 : 9-10) ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factor) 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) ความรับผิดชอบ (Responsibility self) ความรักในงาน (Work Itself) การยอมรับนับถือ (Recognition) ความเจริญก้าวหน้า (Advancement) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) การสอนงาน ควบคุม ดูแล (Supervision) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relationship with Personal) เงินเดือนสิ่งตอบแทน (Salary) สภาพการทำงาน (Work Condition)

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารในการใช้อำนาจรูปแบบต่าง ๆ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาตามที่ผู้บริหารต้องการ ไม่ว่าจะด้วยความสมัครใจหรือไม่ก็ตาม ตามรูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารตามแนวความคิดของของเฟรนช์และราเวน (French and Raven. 1959 : 150-167 ; อ้างถึงประพันธ์ สุวรรณวิช. 2540 : 38-40) มี 5 รูปแบบดังนี้

1.1 อำนาจบังคับ (Coercive Power) หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารใช้ในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษหากงานไม่ประสบความสำเร็จ เช่น การใช้มาตรการลงโทษตามกฎระเบียบ การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ การกำกับติดตามความก้าวหน้า การกำหนดระยะเวลาในการทำงาน การบังคับข่มขู่ การโยกย้าย สับเปลี่ยนภาระงาน เป็นต้น

1.2 อำนาจให้รางวัล (Reward Power) หมายถึง การใช้อำนาจให้ประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในทางบวกเอเสริมแรงให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือด้วยสิ่งของผลตอบแทน ความดีความชอบ เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พิจารณาให้รางวัลผลตอบแทน ค่ายกย่องชมเชย เป็นต้น

1.3 อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) หมายถึง การใช้อำนาจตามสิทธิหน้าที่ ที่ได้รับอย่างเป็นทางการที่องค์กรมอบให้ผู้ดำรงตำแหน่ง ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ

1.4 อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) หมายถึง การใช้อำนาจที่เกิดจากตัวผู้บริหารเองใช้ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญเฉพาะด้านในงาน หรือวิชาการสาขานั้น ๆ ที่ทำให้ผู้อื่นยอมรับให้ความเชื่อถือและปฏิบัติตามในความรู้ความสามารถนั้น

1.5 อำนาจอ้างอิง (Referent Power) หมายถึง การใช้อำนาจที่อ้างอิงบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เป้าหมายยอมรับ เพื่อให้เกิดความนับถือหรือยอมรับตามกัน

2. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่ทำให้อินทรีย์ได้เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำให้บรรลุความต้องการ แรงจูงใจในการทำงานได้จากทฤษฎีแรงจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก (สุทธิดา เภาวิเศษ. 2546 : 9-10) ประกอบด้วย

2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลงานสำเร็จของงานนั้น ๆ

2.2 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำจนสำเร็จลุล่วงไปได้ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.3 ความรักในงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกชอบ รู้สึกพอใจในงานที่ทำ

2.4 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือมักจะแฝงอยู่ในความสำเร็จในงานด้วย

2.5 ความเจริญก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนเงินเดือนสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.6 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ใช้ในการดำเนินงานให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2.7 การสอนงาน ควบคุม ดูแล (Supervision) หมายถึง การสอนงานการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน

2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relationship with Personal) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีกับบุคคลอื่น

2.9 เงินเดือน สิ่งตอบแทน (Salary) หมายถึง เงิน หรือสิ่งตอบแทนที่ใช้กระตุ้นการทำงาน ได้แก่ ความดีความชอบ เงินหรือสิ่งตอบแทน ค่ายกย่อง ชมเชย เป็นต้น

2.10 สภาพการทำงาน (Work Condition) หมายถึง สภาพกายภาพทั่วไปของสถานที่ทำงาน เช่น แสงเสียง อากาศ อุณหภูมิ กลิ่น รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

3. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

4. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนในตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้างในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

5. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่ทำการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นหรือมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

6. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ประเภทของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้จากการกำหนดขนาด โดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ มี 3 ขนาด ดังนี้

6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 0-500 คน

6.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 501-1,200 คน

6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1,201 คนขึ้นไป

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่กำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูและระดับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการบริหารที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจ และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา