

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาผาน้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2*

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE USE OF POWER BY
SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS' MOTIVATION TO
WORK. PHA NOI EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT GROUP
UNDER THE JURISDICTION OF THE LOEI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE, AREA 2

ไวยโชค พลศรี¹ และ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์²

Waichok Ponsri¹ and Noppong Boonchithardul²

¹⁻²มหาวิทยาลัยราชธานี

¹⁻²Ratchathani University, Thailand

Corresponding Author's Email: nongkw00@gmail.com

วันที่รับบทความ : 12 กุมภาพันธ์ 2568; วันแก้ไขบทความ 21 กุมภาพันธ์ 2568; วันตอบรับบทความ : 22 กุมภาพันธ์ 2568

Received 12 February 2025; Revised 21 February 2025; Accepted 22 February 2025

Citation:



* ไวยโชค พลศรี, และ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2568). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาผาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลอย เขต 2. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(1), 193-207.

Waichok Ponsri and Noppong Boonchithardul.(2025). A Study Of The Relationship Between The Use Of
Power By School Administrators And Teachers' Motivation To Work. Pha Noi Educational Quality
Development Group Under The Jurisdiction Of The Loei Primary Educational Service Area Office, Area 2.
Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(1), 193-207.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาผาน้อย ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาผาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 86 คนกลุ่มตัวอย่าง สุ่มแบบชั้นภูมิจากประชากร แบ่งตามโรงเรียน จำนวน 8 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 83 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาผาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลอย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านอำนาจบังคับ และด้านอำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .06) รองลงมา คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .06) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอำนาจบารมี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .13)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาผาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .03) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .08)รองลงมา คือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .09) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความต้องการเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .06)

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน ด้านทั้ง 7 ด้านความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความต้องการ

เจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการดำรงชีพ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ในระดับระดับสูง ($r = 0.931, 0.918, 0.907$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การใช้อำนาจ, แรงจูงใจ, กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาผาน้อย

Abstract

This research study The objectives are to 1) study the use of power by educational institution administrators. 2) Teachers' work motivation 3) Study the relationship between the use of authority by school administrators and the motivation for the performance of teachers in the Pha Noi Educational Quality Development Group. The population consisted of 86 teachers from the Phanoi Education Quality Development Group, under the Loei Primary Educational Service Area Office 2, in the academic year 2024. A stratified random sampling method was used to select the sample, dividing them by schools. Using Krejcie and Morgan's (1970) sample size determination table, a sample of 83 teachers was selected. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire divided into three sections. Section 1 is a questionnaire about the respondents. Section 2 is a questionnaire about the use of power by school administrators. Section 3 is a questionnaire about teachers' motivation for their work. Statistics used in the analysis include frequency, percentage, average, and standard deviation. The research results found that

The findings of this research were as follows :

1. The overall use of power by school administrators in the Phanoi Education Quality Development Group was at a high level ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.02). The highest-rated aspects were coercive power and legitimate power ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.06), followed by reward power ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.06). The lowest-rated aspect was referent power, which was still at a high level ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.13)

2. Teachers' work motivation was also at a high level overall ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.03). The highest-rated aspect was the need for affiliation ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.08), followed by the need for existence ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.09). The lowest-rated aspect was the need for growth, which remained at a high level ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.06)

3. The school administrators' use of power, as perceived by teachers, showed a positive correlation with teachers' work motivation in all seven aspects. The highest correlations were found with the need for growth, the need for existence, and the need for affiliation, at high levels ($r = 0.931, 0.918, 0.907$, respectively) with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: The Use of power, Motivation of work, Pha Noi Educational Quality Development Group

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างให้คนมีการพัฒนาตลอดชีวิต สถานศึกษาต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา เป็นมีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง มีคุณธรรมจริยธรรม ดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554)

ในทางปฏิบัติ ลำพังผู้บริหารสถานศึกษาเพียงคนเดียวไม่สามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ลุล่วงไปด้วยดี ได้ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยผู้ร่วมงานเป็นกำลังคอยช่วยเหลือต้องรู้เทคนิควิธีการบริหารงาน โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล เพราะบุคคลเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดในโรงเรียน ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2550) กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรพื้นฐานสำหรับการบริหารคือ คน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีการจัดการ ปัจจัยเหล่านี้ “คน” มีความสำคัญที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องควบคุมคนในองค์กรให้ได้ บัญชา อิงสกุล (2545)

ในโรงเรียน ผู้มีอำนาจสูงสุดคือผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ใช้อำนาจให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ถ้าผู้บริหารใช้อำนาจไปในทางบวก สร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะส่งผลให้ทุกคนปฏิบัติงานเต็มความสามารถด้วยความพึงพอใจ (รสสุคนธ์ พหลเทพ, 2527) ดังนั้น

ผู้บริหารจึงต้องใช้กฎระเบียบข้อบังคับ เทคนิค ตลอดจนต้องมีอำนาจเป็นเครื่องมือ ในการ บังคับบัญชาหรือสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ในส่วนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความน่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง เพราะ โรงเรียนทุกแห่งในสังกัดฯ ได้รับการสนับสนุนส่งเสริม ให้มีการบริหารโรงเรียนด้วยความโปร่งใส มีเป้าประสงค์ให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการ ศึกษา เป็นบุคคลที่มีความรู้และมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ (สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2563) ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ธรรมชาติ รวมถึงอำนาจในการสั่งการและต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนและการดูแลผู้เรียนเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มพัฒนา คุณภาพการศึกษาผาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 นี้ขึ้นมา โดยอาศัย แนวคิดและทฤษฎีการใช้อำนาจตามแนวคิดเฮอร์เชย์ และ บลันชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1993) 7 ประเภท ประกอบด้วย อำนาจการบังคับ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจ ตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจบารมี อำนาจข่าวสาร อำนาจการเชื่อมโยง และทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการ ดำรงชีวิต (E) ความต้องการความสัมพันธ์ (R) และความต้องการเจริญก้าวหน้า (G) เพื่อเป็น แนวทางปรับปรุงและพัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน และนำไป เป็นแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติการสอนให้เกิดการพัฒนา การปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผาน้อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผาน้อยโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาผาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาผาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาผาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 86 คน

กลุ่มตัวอย่าง สุ่มแบบชั้นภูมิจากประชากร แบ่งตามโรงเรียน จำนวน 8 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 76 คน แล้วสุ่มอย่างง่ายเป็นรายโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาผาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตามแนวคิดของเฮอร์เชย์ และ บลันชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1993) ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ อำนาจการบังคับ (Coercive Power) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจบารมี (Referent Power) อำนาจข่าวสาร (Information Power) และอำนาจการเชื่อมโยง

(Connection Power) ลักษณะเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตามแนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ประกอบด้วยความต้องการของมนุษย์ 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการเจริญก้าวหน้า ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชธานี ถึงโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาน้อย ที่เป็นกลุ่มประชากร

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชธานี ไปยังกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 83 ชุด

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และจำนวนของแบบสอบถามทุกชุด ภายหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูล

5. นำแบบสอบถามที่ได้คืนทั้งหมด 83 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ที่ได้รับกลับคืนมา ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ใช้สถิติจำนวน (Frequency) และร้อยละ (Percentage) อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

2. ใช้สถิติวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อธิบายข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาผาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

3. การวัดค่าตัวแปร ประกอบด้วย การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาผาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยคำตอบเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) สร้างคำตอบตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

4. การวัดค่าตัวแปร ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาผาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยคำตอบเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) สร้างคำตอบตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

5. การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาผาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ครั้งนี้ สรุปผล ได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาผาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านอำนาจบังคับ และด้านอำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .06) รองลงมา คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .06) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอำนาจบารมี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .13) เมื่อพิจารณารายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารลงโทษครูที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับโดยไม่มีการยกเว้น ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .71) รองลงมา คือ ผู้บริหารแจ้งให้

ทราบถึงระเบียบและข้อบังคับของทางโรงเรียน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเร่งรัด กำกับติดตาม ให้ครูปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .92)

1.2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .10) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผู้บริหารเสนอองค์ความรู้ในวิชาชีพแก่ครู ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .77) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดทำโครงการใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารแสดงความรอบรู้ทางวิชาการเป็นที่ยอมรับแก่ครูและบุคคลทั่วไป เมื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 1.01)

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมในการใช้อำนาจของผู้บริหารตามที่กฎหมายกำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .76) รองลงมา คือ ผู้บริหารพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .77) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ภายในขอบเขตที่มี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .87)

1.4 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารเลื่อนเงินเดือนให้ครูที่มีผลงานดีเด่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .72) รองลงมา คือ ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .88) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูตามโอกาสที่จะอำนวยให้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .85)

1.5 ด้านอำนาจบารมี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .74) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครู ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .86) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .94)

1.6 ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารให้ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์ แก่ครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .73) รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการโรงเรียน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .76) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีระบบแจ้งข้อมูลและเผยแพร่ข่าวสารให้ครูได้รับรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .91)

1.7 ด้านอำนาจการเชื่อมโยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .81) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .85) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในการติดต่อกับผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .95)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาผาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .03) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .08) รองลงมา คือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .09) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความต้องการเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .06) เมื่อพิจารณารายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .87) รองลงมา คือ ท่านได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อมีเหตุจำเป็น ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .85) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินให้ปลอดภัยจากอาชญากรรมขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .85)

2.2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความ

ร่วมมือช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีในเรื่องการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .78) รองลงมา คือ ท่านมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันสมควร ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .82) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .89)

2.3 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้ปฏิบัติงานที่ทำหาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .84) รองลงมา คือ ท่านได้เป็นผู้นำในบางโอกาส เมื่อได้ปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .85) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นตามผลงานที่ ทำ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .92)

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูง ($r = 0.924$) ในทิศทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

4. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน ด้านอำนาจการบังคับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความต้องการดำรงชีพ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าในระดับระดับสูง ($r = 0.756, 0.731$ ตามลำดับ) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.695$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการดำรงชีพในระดับระดับสูง ($r = 0.794, 0.747, 0.725$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน ด้านอำนาจตามกฎหมาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความต้องการดำรงชีพ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ในระดับระดับสูง ($r = 0.812, 0.778, 0.707$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน ด้านอำนาจการให้รางวัล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความต้องการ เจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการดำรงชีพ ในระดับระดับสูง ($r = 0.789, 0.726$ ตามลำดับ) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง ($r = 0.666$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน ด้านอำนาจการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความต้องการดำรงชีพ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ในระดับระดับสูง ($r = 0.811, 0.756, 0.725$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน ด้านอำนาจข่าวสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความต้องการ เจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการดำรงชีพ ในระดับระดับสูง ($r = 0.793, 0.787, 0.766$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน ด้านอำนาจการเชื่อมโยง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความต้องการดำรงชีพ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ในระดับระดับสูง ($r = 0.829, 0.750$ ตามลำดับ) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง ($r = 0.693$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน ด้านทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความต้องการ เจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการดำรงชีพ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ในระดับระดับสูง ($r = 0.931, 0.918, 0.907$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาผาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของครูผู้สอนกลุ่มพัฒนาคุณภาพ การศึกษาผาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า การใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาผาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .02) เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านอำนาจบังคับ และด้านอำนาจตามกฎหมาย อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .06) รองลงมา คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .06) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอำนาจบารมี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .13)ทั้งนี้สืบเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนต้องการที่จะทำให้เกิดการยอมรับจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะอำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจากกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ สถาบัน ขนบธรรมเนียม ค่านิยม หรือวัฒนธรรม ซึ่งบุคคลส่วนใหญ่ยอมรับว่าถูกต้องควรเชื่อฟัง และผลการวิจัยของ สุขชัย ชันอัสวะ (2541:74) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนมากมักจะใช้ อำนาจตามกฎหมาย ในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มากกว่าการใช้ อำนาจอื่น ๆ ที่เกิดจากการสั่งสมด้านความเพียรพยายามเป็นเวลานาน ซึ่งทำให้เห็นผลช้า หรือถ้าใช้ฐานอำนาจการบังคับอาจจะทำให้บรรยากาศในการทำงานเลวร้ายลง

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาผาน้อย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 รายด้าน 3 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความต้องการเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สุพิชชา มากะเต (2558) ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศึกษาการใช้ อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาผาน้อย จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาผาน้อย โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกใน ระดับค่อนข้างสูง ($r=0.924$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ศรีนิยาพร วงษ์จันทร์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน ($r = 0.894$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาผาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้าน อำนาจบารมี ในผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นแบบกัลยาณมิตรในโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ในหัวข้อท่านได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควร จัดอบรมพัฒนาการแนวทาง วิธีการในการทำผลงานวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน 4 ฝ่ายในสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู

2.3 ควรศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู

2.4 ควรมีการศึกษาปัจจัย หรืออิทธิพล ด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- บัญชา อึ้งสกุล. (2545). ประสิทธิภาพของผู้บริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา วิชาการ. 5(3), 22-23.
- รสสุคนธ์ พหลเทพ. (2527). ภูมิศาสตร์อำนาจในการบริหารงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรินยาพร วงษ์จันทร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 22(1), 179-193
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2550). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต2. (2563). แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.2563. เลย: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สุพิชชา มากะเต. (2558). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. ใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Alderfer, C. P. (1972). Existence relatedness and growth : Human needs in organizational setting. New York: Free Press.
- Hersey, P., & Blanchard, K.H. (1993). Management of organizational behavior: Utilizing human resources (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Likert, R. (1967). The human organization. New York: McGraw-Hill.