



ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

The Relationship between using Empowerment of School Administrators and Job Motivation
of Teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1

ปิยภัทร เสลาวรรณ¹ และ ปทุมพร เปียพนอม^{2*}

Piyapat Selawan¹ and Patumphorn Piatanom^{2*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 320 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของโคเฮน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.975 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, ความสัมพันธ์, สพม.กท 1

Article Info: Received 27 March, 2023; Received in revised form 7 January, 2024; Accepted 19 February, 2024

¹ นักศึกษามหาบัณฑิตประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Master student in division of Educational Administration, Department of Educational Administration and Higher Education, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

Email: 6414470010@rumauil.ru.ac.th

² อาจารย์ประจำประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Lecturer in in division of Educational Administration, Department of Educational Administration and Higher Education, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

Email: p.piatanom@gmail.com

* Corresponding Author

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the use of empowerment by school administrators and the job motivation of teachers, and 2) examine the relationship between the use of empowerment by school administrators and job motivation of teachers working under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. The study employed a survey research design with population consisting of 320 teachers in academic year 2022. The samples were categorized using Cohen's sample size, and were selected by multi-stage random sampling. The instrument was a questionnaire with a reliability of 0.975. Mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient were used to analyze the data. The findings revealed that: 1) the overall empowerment of school administrators and job motivation of teachers were at a high level, and 2) the relationship between using empowerment by school administrators and job motivation of teachers was positively correlated at the highest level with a significance level of .01.

Keywords: Empowerment, Job motivation, Relationship, Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) เพื่อใช้เป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ได้กำหนดจุดหมายที่ 12 เน้นการพัฒนาประเทศไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการจัดการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา กำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู คือ เป้าหมายที่ 1 โครงสร้าง บทบาทและระบบการบริหารจัดการศึกษามีความคล่องตัว ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ และเป้าหมายที่ 5 ระบบ บริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญ กำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ แนวทางการพัฒนา คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวดที่ 5 กล่าวถึงหน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพได้มาตรฐานสากล ให้จัดตั้งกองทุนเพื่อการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษาและเพื่อเสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพครู

กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2564 ภายใต้แผนแม่บทยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)

การขับเคลื่อนแผนย่อยประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้และแผนย่อยที่ 3 ประเด็น 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) และนโยบายรัฐบาลในส่วนนโยบายด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วนเรื่อง การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 กำหนดให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ และในนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ข้อที่ 6 การพัฒนาระบบราชการ และการบริการภาครัฐยุคดิจิทัลกำหนดให้มีการส่งเสริมการดำเนินงานของส่วนราชการให้เป็นไปตามกลไกการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2565 ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) และแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา มุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นสถานศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาศักยภาพนักเรียนโดยผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษานั้น ๆ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีอำนาจในหน้าที่จึงควรใช้อำนาจในการบริหารและดำเนินงาน โดยครูเป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายของฝ่ายบริหาร พลังอำนาจของผู้บริหารจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำ เพื่อใช้ในการบริหารงาน ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิธีการจัดการหรือแนวทางการใช้อำนาจตามความเหมาะสม คำนึงถึงสภาพแวดล้อมนำความสามารถให้ผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาใช้เพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัชนีกรนิภา มีมาก (2561) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพลังอำนาจ ไว้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยวรรณ งามสง่า (2564) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพลังอำนาจ ไว้ว่าการใช้อำนาจขึ้นอยู่กับผู้บริหารจะมีวิธีการจัดการหรือแนวทางการใช้อำนาจให้มีความเหมาะสม ผู้บริหารต้องมีความรู้ในการจัดการ คำนึงถึงสภาพแวดล้อมเพื่อนำความสามารถของคนในองค์กรออกมาใช้เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพลังอำนาจตามแนวคิดของ French and Raven (1968) ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล หรือ พลังอำนาจผลตอบแทน (Reward Power) อำนาจการบังคับ หรือ พลังอำนาจการให้โทษ (Coercive Power) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) อำนาจอ้างอิง (Referent Power) และ อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power)

การพัฒนาศักยภาพนักเรียนและการดำเนินการจัดการศึกษา ขับเคลื่อนนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด และนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษา ครูในฐานะผู้ปฏิบัติจะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงจัดเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพฤติกรรมในทางบวก หล่อหลอมจิตใจในการทำงานของบุคลากร เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เป็นไปด้วยความราบรื่น เป็นผลให้สถานศึกษาขับเคลื่อนงานตามแผนปฏิบัติการและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

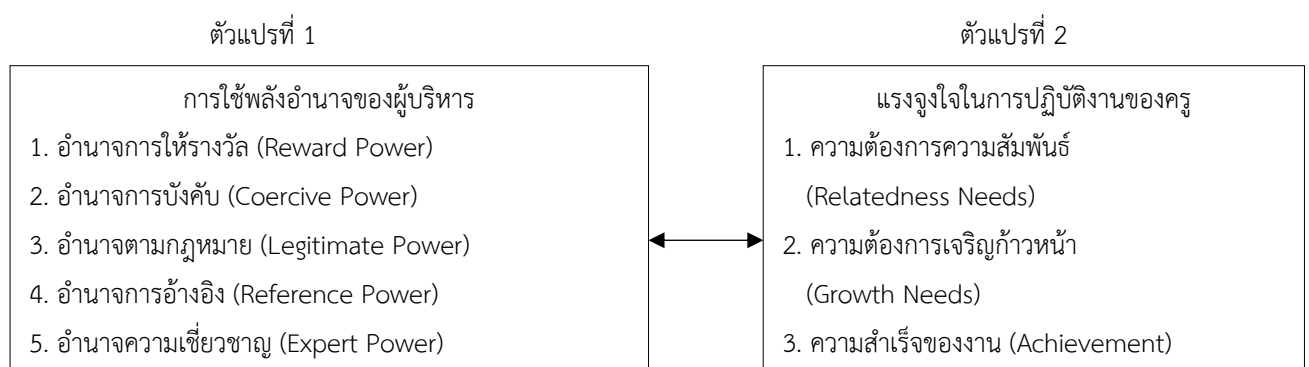
อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วนิดา ทิพย์กมลธนกุล (2562) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจ ไว้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการรวบรวมจิตใจของบุคคลให้เกิดความสามัคคี ก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำและได้ทำงานเต็มที่ตามศักยภาพ สอดคล้องกับ แนวคิดของปิยวรรณ งามสง่า (2564) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจ ไว้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความร่วมมือ มีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานร่วมกัน การใช้กำลังบังคับไม่ใช่วิธีที่ถูกทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำลง ผู้บริหารจะต้องสนใจปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับองค์ประกอบของ วนิดา ทิพย์กมลธนกุล (2562) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของแรงจูงใจโดยกล่าวถึงแนวคิดของแมคคิลแลนด์ ได้แก่ ความต้องการผลสัมฤทธิ์ (Need for Achievement - nAch) ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation - nAf) และความต้องการอำนาจ (Need for Power - nPow)

กล่าวได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงถือว่าเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ การใช้อำนาจของผู้บริหารจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวกำหนด จึงจะทำให้ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจที่ตนเองมีอยู่ได้ สามารถบริหารงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารจะสามารถดำเนินการบริหารให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมของคนให้เหมาะสมสอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ อำนาจรอบตัวผู้บริหารจะเป็นตัวกำหนดและบ่งชี้ว่าผู้บริหารควรจะทำอะไรในขณะนั้นเพื่อให้ผู้คนที่อยู่รอบข้างมองว่าผู้บริหารมีความสำคัญต่อองค์กร สอดคล้องกับ ประชุมพร บุญมา (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลวิจัยสรุปได้ว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมกระบวนการบริหารสถานศึกษาได้ใช้ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

ภาพ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ตัวแปรที่ 1 ได้มาจากการสังเคราะห์งานวิจัยการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารจำนวน 10 คน ดังนี้ ณิชดา โกรทินธาคม (2560) เกรียงศักดิ์ แบนนิรมิต (2561) ประชุมพร บุญมา (2561) รุจินันท์ ทิพย์รัตน์ (2561) รัชนิกรนิภา มีมาก (2561) วนิตา ทิพย์กมลธนกุล (2562) แก้วภา พิมพา (2564) ปิยวรรณ งามสง่า (2564) วาสนา ดิษฐ์ประดับ (2564) วิรินทร์ดา เสือจอย (2564)

ตัวแปรที่ 2 ได้มาจากการสังเคราะห์งานวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 10 คน ดังนี้ ญัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ประชุมพร บุญมา (2561) ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561) วนิตา ทิพย์กมลธนกุล (2562) อุษณีย์ โยธินะเวคิน (2562) มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) กนกวรรณ สมวงศ์ (2564) ปิยวรรณ งามสง่า (2564) ริศรา คำราช (2564) ศรีนยาพร วงษ์ขันธุ์ (2564)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

วิธีการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research)

2. ประชากรและตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จากสถานศึกษาจำนวนทั้งหมด 67 โรงเรียน จำนวน 4,844 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen et al. (2018) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ดังนี้ 1) สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามใช้ขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วย ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก และ 2) สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.975 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.20-0.80

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยนำหนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผ่านทาง Google Form ระหว่างวันที่ 23-31 มกราคม 2566 ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 320 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.64

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้จำแนกการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) 2. อำนาจการบังคับ (Coercive Power) 3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) 4. อำนาจการอ้างอิง (Reference Power) 5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ Best (1993)

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้จำแนกแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) 2) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) และ 3) ความสำเร็จของงาน (Achievement) เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ Best (1993)

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 320)

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ทักษะของครู			
	M	SD	แปลผล	ลำดับ
1. อำนาจการให้รางวัล (Reward Power)	4.08	0.62	มาก	3
2. อำนาจการบังคับ (Coercive Power)	4.03	0.71	มาก	5
3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)	4.12	0.63	มาก	2
4. อำนาจการอ้างอิง (Reference Power)	4.13	0.72	มาก	1
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power)	4.06	0.80	มาก	4
รวม	4.08	0.62	มาก	

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังตาราง 2

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้าน (n = 320)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ทักษะของครู			
	M	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs)	4.27	0.56	มาก	2
2. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs)	4.04	0.69	มาก	3
3. ความสำเร็จของงาน (Achievement)	4.32	0.56	มาก	1
รวม	4.21	0.53	มาก	

3. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตาราง 3

ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

การใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู			
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y _{tot}
X ₁	0.57**	0.77**	0.51**	0.71**
X ₂	0.41**	0.50**	0.34**	0.48**
X ₃	0.54**	0.73**	0.49**	0.67**
X ₄	0.54**	0.73**	0.53**	0.69**
X ₅	0.57**	0.74**	0.52**	0.70**
X _{tot}	0.59**	0.78**	0.54**	0.74**

หมายเหตุ : ** $p < .01$ ผู้วิจัยกำหนดตัวแปร X แทน การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และ Y แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

อภิปรายผล

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีพฤติกรรมความคิดทัศนคติค่านิยมที่สามารถจูงใจให้ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปฏิบัติตามหน้าที่ วิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา มีการเสริมแรงให้รางวัลและเป็นที่ยอมรับของครู โดยปราศจากการต่อต้าน สอดคล้องกับแนวคิดของแก้วนภา พิมพา (2564) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจของผู้บริหารการศึกษาไว้ว่าเป็นความสามารถของบุคคลที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการมีการยอมรับและปฏิบัติตามมุ่งหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของปิยวรรณ งามสง่า (2564) ได้กล่าวถึงพลังอำนาจไว้ว่าเป็นความสามารถหรือศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการเปลี่ยนความคิดทัศนคติค่านิยมสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามในทิศทางที่ต้องการได้ให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ แนนนิรมิต (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของประชุมพร บุญมา (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้รับแรงกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอกโดยเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและมีการประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ทั้งของตนเองและสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของวนิดา ทิพย์กมลธนกุล (2562) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไว้ว่าเป็นแรงที่เกิดจากความต้องการที่ได้รับความปรารถนาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่เนื่องจากได้รับแรงบันดาลใจกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่างๆอย่างมุ่งมั่นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของศรีนิยาพร วงษ์จันทร์ (2564) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงของครูไว้ว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกที่ได้รับการกระตุ้นโดยสิ่งเร้าเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการเกิดจากแรงจูงใจภายในและภายนอกทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานโดยไม่ได้คาดหวังรางวัล สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ สมวงศ์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มั่นสนั่น มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้มีพฤติกรรมในการแสดงออกซึ่งครูมีการยอมรับโดยมีทัศนคติความคิดและค่านิยม ที่ดีโดยมอบรางวัลตอบแทนให้กับครูที่มีการทำคุณงามความดีอย่างยุติธรรมมีการออกกฎระเบียบและควบคุมครูให้ประพฤติปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายมีการใช้อำนาจในการสั่งการในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในสถานศึกษาตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายโดยมีคุณลักษณะพิเศษเช่นมีการแต่งกายที่สุภาพมีกิริยามารยาทที่นอบน้อมและ และมีการเป็นแบบอย่างที่ดีมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และสามารถแก้ปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความต้องการและมีแรงผลักดันในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษามีการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเป็นมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในระหว่างการทำงานเกิดความร่วมมือที่จะเป็นแรงผลักดันให้ประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นโดยสามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและเป็นที่ยอมรับของสังคมให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและเกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของประชุมพร บุญมา (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการวิจัยพบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีนิยาพร วงษ์จันทร์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา ทิพย์กมลธนกุล (2562) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูงแบบคล้ายตามกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยวรรณ งามสง่า (2564) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครู โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนให้กับครูอย่างเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และส่งเสริมให้ครูได้รับรางวัลยกย่องชมเชย จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เนื่องจากผลวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ด้านอำนาจการให้รางวัล กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับสูงเป็นด้านที่มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด แสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารที่ส่งเสริมสนับสนุนครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมที่ส่งผลให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรมีความสามารถในการวางแผนในการปฏิบัติงานราชการ แก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ่ายทอดนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษา ปฏิบัติสัมพันธ์ที่ดีกับครูเนื่องจากผลวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์ลำดับรองลงมา แสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารที่ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญได้อย่างเป็นรูปธรรมส่งผลให้ครูมีการพัฒนาและปฏิบัติหน้าที่ได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่ดี พูดจาไพเราะ เป็นผู้นำในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีความน่าเชื่อถือ เนื่องจากผลวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ด้านอำนาจการอ้างอิงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์ลำดับรองลงมา แสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารที่ใช้อำนาจการอ้างอิงได้อย่างดี ได้รับการยกย่องจากสังคมส่งผลให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้อำนาจในการบังคับบัญชา กำกับดูแลให้ครูปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายอย่างระมัดระวังและเหมาะสม ส่งเสริมให้ครูพยายามดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อบรรลุเป้าหมาย และมีข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนางาน จนเกิดความสำเร็จ และมีความภาคภูมิใจกับผลงาน เนื่องจากผลวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ด้านอำนาจการบังคับ มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับปานกลาง เป็นด้านที่มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เนื่องจาก ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ควรศึกษาปัจจัยด้านพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้าน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายและจุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการ* ปีงบประมาณ พ.ศ.2565. <https://www.moe.go.th/backend/wp-content/uploads/2020/11/จุดเน้น2565.pdf>
- กนกวรรณ สมวงศ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2*. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- เกรียงศักดิ์ แบนนิรมิต. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1* [การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].<http://202.29.18.34/bitstream/123456789/991/1/SRU-Kriangsak-Nabniramit.pdf>
- แก้วนภา พิมพ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2* [การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].http://www.edu.nu.ac.th/th/news/docs/download/2021_07_02_11_35_03.pdf
- ณิศา โกรทินธาคม. (2562) . *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปกร
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561) . *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ประชุมพร บุญมา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. นิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3540/1/61252324.pdf>
- ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก [วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. <https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=389&group=20>
- รัชนิกรนิภา มีมาก. (2561). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในการจัดการค่านิยมหลัก 12 ประการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์]. <http://dspace.bru.ac.th/xmlui/handle/123456789/6833>
- ริศรา คำราช. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. การค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
- รุจินันท์ ทิพย์รัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา [นิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา]. https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/58920442.pdf
- วนิดา ทิพย์กมลธนกุล. (2562). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 [วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2725/1/59252325.pdf>
- วาสนา ดิษฐ์ประดับ. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิรัตน์ดา เสือจอย. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศรินยาพร วงษ์ขันธุ์. (2564) . ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2565). E-Service ข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. <https://eoffice.sesao1.go.th/info>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2565). รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 .

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). สพฐ. วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ.<https://www.obec.go.th/archives/320316>

สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาชาติ พ.ศ.2560-2579. พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13. <https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=plan13>

อุษณีย์ โยธินะเวคิน. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาษาอังกฤษ

Best, J., & Kahn, J. V. (1993). Research in Education 7th edition. Boston: Allyn and Bacon.

Cohen, L., Mansion, L., & Marrison, K. (2018). Research Methods in Education. 8th edition. New York: Routledge.