

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครู
โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
The Relationship Between Using Power of School Administrators and
Teachers' Motivation in The Welfare Education School Group 1 under The
Bureau of Special Education Administration

อภิเชก ศรีฉำพันธุ์¹, พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์²

Apisake Sreechampan¹, Pongsak Ruamchomrat²

Corresponding Author E-mail: Apisakesree@gmail.com

Received: 2023-05-28; Revised: 2023-06-13; Accepted: 2023-07-20

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจของครู และความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 183 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตามสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจอ้างอิงและด้านอำนาจตามกฎหมาย 2) แรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จของงาน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจของครู

¹ นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

² Student in Master of Education Program, (Educational Administration), Kanchanaburi Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

⁴ Advisor, Faculty of Education, Kanchanaburi Rajabhat University

Abstract

The research aimed to study the using power of school administrators, the teachers' motivation, and the relationship between using power of school administrators and teachers' motivation in the welfare education school group 1 under the Bureau of Special Education Administration. The samples of this research consisted of 183 school administrators and teachers under the Bureau of Special Education Administration, obtained by stratified random sampling. The research instrument was a five-level-rating scale questionnaire with content validity between 0.67–1.00 and a reliability of 0.95. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product moment correlation coefficient with a statistical significance level at 0.05. The findings were as follows:

1) The using power of school administrators in the welfare education school group 1 under the Bureau of Special Education Administration, overall and in each individual aspect were at a high level, ranking in descending order as reward power, expert power, coercive power, referent power and legitimate power. 2) The teachers' motivation in the welfare education school group 1 under the Bureau of Special Education Administration, overall and in each individual aspect were at a high level, ranking in descending order as recognition, responsibility, supervision, policy and administration, advancement, work itself, interpersonal relation, and achievement., and 3) The relationship between using power of school administrators and teachers' motivation in the welfare education school group 1 under the Bureau of Special Education Administration in overall had a high positive correlation with statistical significance.

Keywords: The Using Power of School Administrators, The Teachers' Motivation

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 โดยยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์มีเป้าหมายในการพัฒนาที่สำคัญ คือเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยมีประเด็นที่สำคัญในการพัฒนา 7 ประเด็น ได้แก่ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 การตระหนักถึงปัญหาของมนุษย์ที่หลากหลาย การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งกาย ใจ สติปัญญา และสังคม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และการเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2561: 8)

การจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม บุคคลที่สำคัญที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการควบคุมดูแล บริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ก็คือครูผู้สอนที่มีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำพาผู้เรียนไปสู่จุดหมาย และเกิดการเรียนรู้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ และสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ครูและบุคลากรทำงานได้อย่างเต็มความสามารถนั้น คือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพราะบทบาทของครูต้องจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ แต่หากครูไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะเป็นเหตุให้คุณภาพของการปฏิบัติงานลดลง มีการขาดงานบ่อย ก่อให้เกิดผลเสียต่องาน หากมีปัญหาคือความไม่พึงพอใจและไม่มีแรงจูงใจของบุคลากรจำนวนมากอาจส่งผลกระทบต่อองค์กร โดยองค์กรไม่ควรเพิกเฉยต่อการให้ความสำคัญกับบุคลากร ควรรักษาแรงจูงใจให้อยู่ในระดับมาตรฐานอยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจในการทำงานเป็นสภาพจิตใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน แรงจูงใจส่งผลให้บุคคลมีความกระตือรือร้น ตั้งใจมาทำงานโดยไม่มีข้ออ้างต้องบังคับ มีความสุขกับการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ

องค์กรและนักเรียน (อัญชลี สนพลาย, และภควรรณ ลุนสำโรง. 2564: 243) สอดคล้องกับ มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2557: 20) ที่กล่าวว่า คุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรทุกคนของโรงเรียนนั้น ๆ เป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของตน มีความผูกพัน มีความตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของอาชีพ ผลักดันให้เขาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เนื่องจากครูเป็นบุคลากรที่สำคัญจึงต้องได้รับการสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเรียนการสอนนั่นเอง

คุณภาพการศึกษา และคุณภาพของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นกลไกที่สำคัญในการสร้างสรรค์ให้เกิดคุณภาพ ในการบริหารจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในการดำเนินการบรรลุภารกิจตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับ เป็นเครื่องมือในการใช้อำนาจบังคับบัญชาหรือสั่งการ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (สุพิชชา มากะเต. 2558: 2) คำว่า อำนาจตามความเข้าใจของบุคคลทั่วไป อาจบ่งบอกถึงความรู้สึกในทางลบรุนแรง จะมีความรู้สึกต่อต้านถ้าถูกคนอื่นใช้อำนาจต่อตนเองของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ซึ่ง วาสนา ดิษฐ์ประดับ (2564: 18) กล่าวว่า เป็นความสามารถของผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารจัดการโรงเรียนโดยใช้อิทธิพลกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทศนคติ ค่านิยมไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งที่ต้องการ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยพยายามใช้หรือบริหารอำนาจแต่ละประเภทที่ตนเองมีอยู่อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่จะเสริมสร้างให้ครูผู้ทำการจัดกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาเกิดขวัญกำลังใจ เกิดพลังในการที่จะร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างราบรื่น มีความสามัคคี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรที่ตั้งไว้ และเป็นพลเมืองที่ดีของชาติต่อไป ส่วนการใช้พลังอำนาจการบริหารนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้บริหารแต่ละคนจะเลือกใช้ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับหรือปฏิบัติตาม อันก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้บรรลุถึงเป้าหมาย นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากประการหนึ่ง ปัจจุบันได้ปรากฏให้เห็นชัดเจนว่า ครูในสถานศึกษาเป็นจำนวนมากขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไม่เป็นไปตามที่ควรจะเป็น การใช้พลังอำนาจมีทั้งคุณและโทษ ที่ว่าการใช้พลังอำนาจมีคุณ คือ การใช้พลังอำนาจเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำไปใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานลุล่วง ส่วนที่ว่ามีโทษนั้น คือ ถ้าผู้บริหารนำไปใช้ในทางที่ผิด นอกจากงานที่ปฏิบัติไม่ประสบความสำเร็จแล้ว ยังเป็นผลทางลบทั้งต่อตัวผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา แยกแยะความสามัคคี ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานน้อยลง มีการทำงานผิดพลาด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของการใช้พลังอำนาจที่จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (ศิริพงษ์ เชื้อดี. 2552: 3)

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2565: 8) เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพันธกิจหลักคือส่งเสริม สนับสนุน และจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและด้อยโอกาสให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ สำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้แก่ โรงเรียนสมเด็จพระปิยมหาราชรมณียเขต โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 45 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 47 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์บางกรวย โรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ และโรงเรียนฟ้าไผ่ทูลเกล้า โดยนักเรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา และมีฐานะยากจน จึงมีการจัดการศึกษาแบบโรงเรียนอยู่ประจำ ดังนั้นการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จึงประกอบด้วยการจัดการเรียนการสอน การดูแลคุณภาพชีวิตของเด็ก การตรวจสอบสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ อาคารต้องมีคุณภาพ ที่นอนต้องเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก รวมถึงความปลอดภัยในชีวิต ครูในโรงเรียนทุกคนต้องช่วยกันดูแล และเป็นภารกิจที่สำคัญนอกเหนือจากงานการจัดการเรียนการสอนทางด้านวิชาการตามหลักสูตรของสถานศึกษา (สัญญา แสนทวีสุข. 2559: 1) และเนื่องจากภาระงานที่หลายด้านของครูส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนอาจไม่เต็มศักยภาพ โดยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 ของโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีค่าสถิติพื้นฐานรวม 5 วิชา มีรายละเอียดดังนี้ คะแนนเฉลี่ยภาษาไทย 45.74 คะแนนเฉลี่ยสังคมศึกษา 38.10 คะแนนเฉลี่ยภาษาอังกฤษ 20.65 คะแนนเฉลี่ยคณิตศาสตร์ 19.34 คะแนนเฉลี่ยวิทยาศาสตร์ 29.66 และคะแนนเฉลี่ย 5 วิชา คือ 30.70 ซึ่งต่ำกว่าระดับประเทศ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรใช้อำนาจที่มีใน

การเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการจัดการเรียนการสอนและงานอื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติ ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้อย่างมีคุณภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษาและสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถนำข้อมูลสารสนเทศจากงานวิจัยนี้ไป ปรับปรุงหรือวางแผนนโยบายการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษา สงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจ

ความหมายของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของอำนาจในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

สมุทร ชำนาญ (2550: 39) ได้เสนอความหมายของอำนาจไว้ว่า เป็นหน้าที่ไม่เป็นทางการ (informal) เป็น ความสามารถเฉพาะตัวบุคคลซึ่งไม่จำเป็นต้องมีกฎหมายรองรับเป็นความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นโดยปราศจาก การต่อต้านอำนาจ พลังงานที่สามารถใช้ทั้งในและนอกองค์กร

ภารดี อนันต์นาวิ (2551: 81) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น ให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ

วิเชียร วิทย์อุดม (2553: 166) ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่ยึดเหนี่ยวอยู่ในของผู้นำ เป็น ความสามารถของผู้นำที่จะกำหนดให้บุคคลในองค์กรกระทำในสิ่งที่ปรารถนาหรือมีพฤติกรรมที่ต้องการ อันนอกเหนือจาก การใช้อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555: 106) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง การทำให้ตนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น

ธรร สุนทรายุทธ (2556: 110) ได้สรุปว่า อำนาจ หมายถึง เครื่องมือที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำในตนเอง นำสมาชิกใน องค์กรให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ได้ใช้กฎระเบียบหรืออำนาจที่กำหนดไว้ในการบริหารงาน ส่วนอำนาจ หน้าที่นั้นผู้นำต้องใช้ภาวะผู้นำตนเองกับกฎระเบียบขององค์กรนั้น ๆ นำพาสมาชิกให้ปฏิบัติตาม

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2558: 15) ให้ความหมายของอำนาจ หมายถึง ความสามารถที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมของอีกบุคคลหนึ่ง เพื่อให้บุคคลนั้นกระทำหรือไม่กระทำตาม

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอิทธิพล ในการชักจูง เชิญชวน โนมน้าวหรือบังคับให้บุคคลกระทำบางสิ่งให้เป็นไปตามความเป้าหมายที่ตนเอง กำหนด โดยที่บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน โดยปราศจากการต่อต้านหรือคัด

ความหมายของแรงจูงใจ

นักวิชาการและนักการศึกษาที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

เนตรพัฒนา ยาวีราข (2553: 113) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไม่เพียงแต่มีแรงขับเท่านั้น แต่มี แรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558: 7) สรุปว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกผลักดันหรือกระตุ้น ให้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนตามความต้องการของแต่ละ บุคคลโดยความเต็มใจ ซึ่งมีอิทธิพลในการกำหนดทิศทางและสามารถควบคุมการแสดงออกของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้

และเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก เพื่อมุ่งมั่นและนำไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน เป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้น ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความพยายามในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาให้กับการทำงาน มีความสุขกับงาน และมีความพึงพอใจเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทน

สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558: 7) ได้สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงที่กระตุ้น จูงใจ ชักนำให้คนชอบ และรักงาน เป็นตัวสร้างกำลังใจ ความพึงพอใจ เต็มใจ ให้บุคคลในองค์กรหรือในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์ (2559: 6) สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

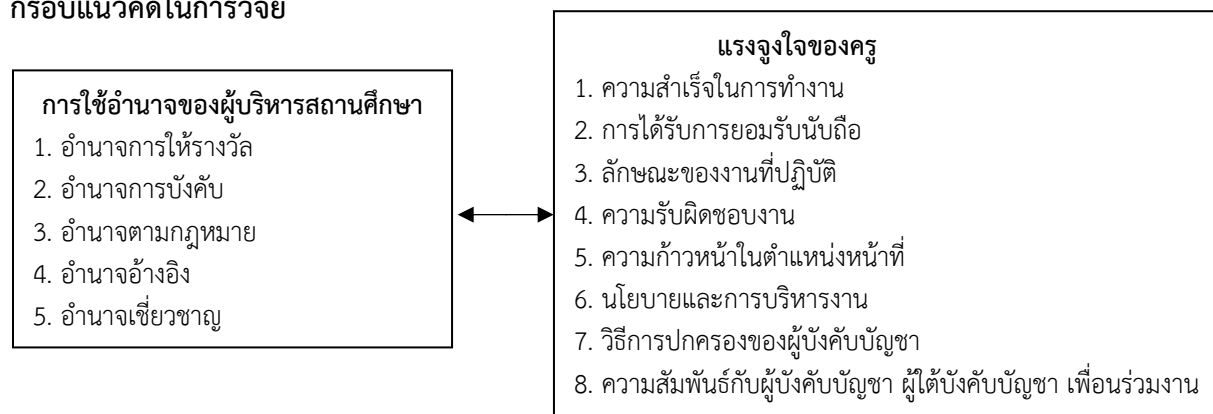
กฤตย์ภัสสร สาขา (2560: 7) สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ถูกกระตุ้นทั้งปัจจัยภายในและภายนอกตามจุดหมายขององค์กร เพื่อให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน โดยแสดงออกให้เห็นด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

กชพรพรรณ สุทธิธีรพงษ์ (2562: 9) สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่เนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบสนองความต้องการทางธรรมชาติ ทั้งเป็นความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านจิตใจ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดี

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจของครู หมายถึง กระบวนการที่ครูถูกผลักดันหรือกระตุ้นให้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความพยายามในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขกับงานและมีความพึงพอใจเมื่องานที่ได้รับมอบประสบความสำเร็จ

การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ครูถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีฐานอำนาจของ French, & Raven (1968: 259-270) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจเชี่ยวชาญ สำหรับแรงจูงใจของครูผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับ แรงจูงใจของ Herzberg (1959: 60-63) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยค่าจูง 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของครู ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 348 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และครู จำนวน 324 คน จากโรงเรียน จำนวน 6 แห่ง

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 183 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ตารางของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970: 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 4 ข้อ คือ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มี 5 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ เกี่ยวกับแรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มี 8 ด้าน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจเชี่ยวชาญ สำหรับแรงจูงใจของครู ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า มาสร้างเครื่องมือ ตามนิยามของความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน

4. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถาม ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่อง

5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) เพื่อหาความสอดคล้องในด้านโครงสร้าง ความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (index of item objectives congruence: IOC) โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง คือ เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ พบว่าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 จำนวน 51 ข้อ และ 0.67 จำนวน 6 ข้อ

6. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระแล้ว ไปทดลองใช้ (tryout) กับครูในโรงเรียนไตรโยคณณิกายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของการใช้อำนาจของผู้บริหาร เท่ากับ 0.94 ค่าความเชื่อมั่นของแรงจูงใจของครู เท่ากับ 0.88 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95

7. นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุง ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ถึงประธานโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ และประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามโดยตนเอง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเพื่อแจ้งให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 183 ชุด โดยกำหนดเวลาในการตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนให้ผู้วิจัยใน 7-15 วัน ทางออนไลน์ และได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 183 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. การวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสต์ (Best, 1981: 195)

3. การวิเคราะห์แรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสต์ (Best, 1981: 195)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง
 - 2.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล รองลงมาคือ ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจตามกฎหมาย ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านอำนาจการให้รางวัล	4.35	0.26	มาก
2. ด้านอำนาจการบังคับ	4.34	0.28	มาก
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย	4.27	0.25	มาก
4. ด้านอำนาจอ้างอิง	4.31	0.26	มาก
5. ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ	4.34	0.26	มาก
รวมเฉลี่ย	4.32	0.18	มาก

2. ระดับแรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงระดับแรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม

แรงจูงใจของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.23	0.30	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.37	0.32	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.26	0.29	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบงาน	4.36	0.33	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.31	0.34	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.33	0.34	มาก
7. ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	4.33	0.30	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	4.25	0.32	มาก
รวมเฉลี่ย	4.31	0.17	มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครู พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบงาน และด้านความรับผิดชอบงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์
กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

การใช้ อำนาจ	แรงจูงใจของครู							
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈
X ₁	0.13	0.23**	0.27**	0.26**	0.63**	0.50**	0.20**	0.22**
X ₂	0.35**	0.20**	0.37**	0.20**	0.04	0.59**	0.68**	0.16*
X ₃	0.42**	0.38**	0.33**	0.24**	0.08	0.30**	0.43**	0.47**
X ₄	0.31**	0.27**	0.19*	0.21**	0.10	0.25**	0.33**	0.28**
X ₅	0.27**	0.46**	0.27**	0.43**	0.14	0.27**	0.38**	0.29**
X รวม	0.44**	0.46**	0.43**	0.40**	0.29**	0.58**	0.61**	0.42**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะ การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้อำนาจเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ แต่การใช้อำนาจต้องมีคุณธรรมและความเมตตา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา เชื่อมั่น ยอมรับ และยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงใช้อำนาจในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้การทำงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี คาคการณ์ไกล, และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิรินทร์ คำเขียว, และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. แรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก แรงจูงใจมีความสำคัญต่อโรงเรียนในการเป็นสิ่งเร้าให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลกระทบในการปฏิบัติงานในภาพรวมของโรงเรียน หากผู้บังคับบัญชาสรรหาวิธีการสร้างแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ครูในโรงเรียนจะนำสมรรถนะที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มที่ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงให้ความสำคัญและดูแล สนับสนุนแรงจูงใจด้านต่าง ๆ ให้แก่ครูอย่างเพียงพอและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุมา จันทนป, และสงวน อินทร์รักษ์ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตระหนักและให้ความสำคัญกับการใช้อำนาจในทางที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ โดยผู้บริหารใช้อำนาจที่ตนมีโดยคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชาและผลที่ตามมาอย่างรอบด้าน เนื่องจากหากผู้บริหารใช้อำนาจในทางที่ผิด ที่ไม่เหมาะสมย่อมส่งผลให้ครูไม่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ในทางกลับกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจที่มีในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู เพื่อให้ครูมีแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผลการดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์โดยตรงต่อนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร ว่องสุนทร (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ โพทอง (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครู เป็นรายคู่ของที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ด้านอำนาจตามกฎหมาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจากการมีกฎหมายรองรับในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารที่ครอบครองอยู่ โดยมีสิทธิตามกฎหมาย และสิทธิตามขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม หรือวัฒนธรรม ของหน่วยงานหรือสังคมที่บุคคลส่วนใหญ่ยอมรับว่าถูกต้อง ติดกับตำแหน่ง หากออกจากตำแหน่งก็จะหมดอำนาจ การใช้อำนาจตามกฎหมายเป็นการควบคุมหน่วยงานโดยใช้กฎ ระเบียบหรือ ข้อกำหนดที่ระบุไว้ให้บุคลากรต้องปฏิบัติตาม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงใช้อำนาจตามกฎหมายที่ตนมีในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู เพื่อให้นักเรียนได้รับการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และโรงเรียนมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ด้านอำนาจตามกฎหมาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

3.2 ด้านอำนาจอ้างอิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่เกิดจากคุณลักษณะของผู้บริหารที่ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเอาเป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาด้วยความรู้สึกประทับใจ ด้วยความรักใคร่ เคารพ ยกย่องนับถือ ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ทำให้เกิดความภูมิใจในตัวผู้บริหาร ตลอดจนด้วยความใกล้ชิด ด้วยความผูกพันบางสิ่งบางอย่างเกี่ยวกับตัวผู้บริหาร เช่น เป็นคนบ้านเดียวกัน จบการศึกษาจากสถาบันเดียวกัน ผู้บริหารควรใช้อำนาจอ้างอิงนี้ ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธา และทุ่มเทการทำงานเพื่อหน่วยงานหรือองค์กร แต่อาจยังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับครูได้อย่างครบทุกด้าน เนื่องจากการขึ้นขอบเพียงปัจจัยเดียวอาจไม่ส่งผลถึงการกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้กับครูในด้านต่าง ๆ ได้ จำเป็นต้องอาศัยอำนาจด้านอื่น ๆ มาเป็นส่วนช่วยในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของโรงเรียนและส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนิยาพร วงษ์จันทร์, และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ด้านอำนาจอ้างอิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

สำหรับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจการบังคับกับแรงจูงใจของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อำนาจการบังคับเป็นอำนาจในการลงโทษ ตักเตือน ตาหนิ หรือดำเนินการทางวินัยผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเห็นว่ามีกระทำความผิด ควบคุม ดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ เรงรัดให้ปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลา และควบคุมดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด โดยมีการแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการและโทษฝ่าฝืน และการบังคับบัญชาจะยึดมาตรการตามระเบียบ กฎหมายโดยไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้อำนาจการบังคับในการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียนบ่อยครั้ง ย่อมไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู เนื่องจาก แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหาร

สถานศึกษา โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจการบังคับ เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านอำนาจตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรดำเนินการด้านการสั่งงานและมอบหมายงานเป็นขั้นตอนตามลำดับของสายงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ มีความชัดเจน ถูกต้องและเหมาะสม

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูสามารถวางแผนการปฏิบัติ เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี เพื่อให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษด้านอำนาจการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการยกย่อง หรือให้เกียรติบัตร หรือรางวัล แก่ครูตามโอกาสที่เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

เอกสารอ้างอิง

- กขพรพรรณ สุทธิศิริวงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤตย์ภัตสร สาขา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธ สุนทรายุทธ. (2556). **ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม: หลักการทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติการทางการศึกษา.**

กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2553). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.** กรุงเทพฯ: ทริปปี้ลกรุ๊ป.

ปราณี คาคการณ์ไกล, และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2557). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.** 5(1): 67-81.

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2558). **พฤติกรรมองค์กร.** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา.** ชลบุรี: มนตรี.

ภูมินทร์ คำเขียว, และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561, มีนาคม). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12. **การประชุมวิชาการระดับชาติ,** กรุงเทพมหานคร.

มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2557). ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.** 3(2): 200-207.

วาสนา ดิษฐ์ประดิษฐ์. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).** มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิเชียร วิทยอุดม. (2553). **ภาวะผู้นำ.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.

วิโรจน์ สารัตนะ. (2555). **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา.** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

ศรินยาพร วงษ์ขันธุ์, และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4. **วารสารสิรินธรปริทัศน์.** 22(1): 179-192.

ศิริพงษ์ เชื้อดี. (2552). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฐมวัย เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).** มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สมุทร ชำนาญ. (2550). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา เอกสารประกอบการสอน.** ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สัญญา แสนวิสุข. (2559). สภาพและปัญหาการบริหารงานโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. **วารสาร มจร.อุบลปริทัศน์.** 1(1): 1-15.

สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. **ปริญญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).** มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพิชชา มากะเต. (2558). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. **ปริญญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).** มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับย่อ).** กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2565). **แผนพัฒนาการจัดการศึกษาสงเคราะห์.** กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

อรอุมา จันทนป, และสงวน อินทร์รักษ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.** 10(1): 378-392.

อัญชลี สนพลาย, และภควรรณ ลุนสำโรง. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. **การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ. 2564, นครราชสีมา.**

อำนาจ โพทอง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Best, J. W. (1981). *Research in education*. (4th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

French, R. P., & Ravan, B. H. (1968). *The bases of social power*. New York: Harper & Row.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.