

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

THE EXERCISE OF POWER OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
TRANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



¹กิตติชัย ไถเทียม และ ²รุจิราพรณ คงช่วย

¹Kitichai Taihiem and ²Rujirapun Kongchuay

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, ประเทศไทย

Songkhla Rajabhat University, Thailand

¹65g180002@parichat.skru.ac.th, ²rujirapun.ko@skru.ac.th

Received: December 6, 2024; **Revised:** December 28, 2024; **Accepted:** January 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำนวน 291 โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา และสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู พบว่า ครูที่

¹ นักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การใช้พลังอำนาจ, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) investigate the exercise of power by school administrators under Trang Primary Educational Service Area Office 2, and 2) compare teachers' perceptions of this exercise of power based on educational background, work experience, and school size. The sample comprised 291 teachers from educational institutions under Trang Primary Educational Service Area Office 2. They were selected through stratified sampling based on school size and randomly assigned to each institution using a simple random technique by drawing lots. A 5-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.92 was used for data collection. Statistical analyses included frequency, percentage, standard deviation, t-tests, and analysis of variance. The research findings revealed that: 1. The exercise of power by school administrators under Trang Primary Educational Service Area Office 2 was perceived as high, both overall and across specific aspects. 2. Comparisons of teachers' opinions of this exercise of power based on school size indicated statistically significant differences at the .05 level, whereas no significant differences were observed in opinions based on teachers' educational level or work experience.

Keywords: Exercise of power, School administrators, School administration

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาทั้งต่อตัวบุคคล สังคมและประเทศชาติ ความสำคัญของการศึกษาไม่ควรมองข้าม เพราะการศึกษาช่วยพัฒนาทักษะชีวิต การคิดวิเคราะห์ และการมีทัศนคติที่ดีต่อสังคม การศึกษาของไทยยังมีปัญหาด้านคุณภาพ ครูมีบทบาทสำคัญในการ

พัฒนาผู้เรียน และควรมีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อช่วยในการพัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ และสร้างความเจริญให้แก่ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559: 4) กล่าวว่า “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” การกำหนดมาตรฐานการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าใจความคาดหวังในการจัดการศึกษา มาตรฐานช่วยให้สถานศึกษารับผิดชอบในการเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของสาธารณชนในการสนับสนุนและปรับปรุงการศึกษาให้ตอบสนองความคาดหวังของชุมชน การบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรประเภทใดขนาดใด ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญอย่างน้อย 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ซึ่งทรัพยากรการบริหารทั้ง 4 อย่างนั้น คน เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่ทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่ความสำเร็จของงานจะเกิดขึ้นตามเป้าหมายที่วางไว้ได้หรือไม่ขึ้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลทั้งสองฝ่าย คือผู้บริหารและผู้ร่วมงาน โดยผู้บริหารนั้นเป็นบุคคลที่มีบทบาทเป็นผู้นำและผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยความเต็มใจ ประสิทธิภาพ ญัตินันท์ วิริยธนาโชติ (2561: 29-30) กล่าวว่า ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำงานด้วยจิตใจแน่วแน่ มั่นคงโดยยึดอุดมคติและไม่ ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหามากมายที่ต้องเผชิญและต้องหาทางแก้ไขให้สำเร็จ

ดังนั้น ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการใช้พลังอำนาจให้เป็นประโยชน์และความพึงพอใจขององค์กร การบริหารโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการบรรลุจุดหมายของหลักสูตร การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการเป็นผู้บริหาร ความร่วมมือและความสามัคคี จะสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างราบรื่นและเต็มความสามารถ ญัตินันท์ วิริยธนาโชติ (2560: 3-4) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีตำแหน่งสูงสุดในองค์กร ต้องเกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจ เพื่อให้สามารถโน้มน้าวและควบคุมงานต่าง ๆ ได้ ดังนั้นการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารต้องใช้พลังอำนาจ เพราะพลังอำนาจเกี่ยวข้องกับตำแหน่งเป็นอย่างมาก พลังอำนาจเป็นสิ่งที่มิจจริงในบุคคลที่มีตำแหน่งในองค์กร พลังอำนาจเป็นสิ่งดี ทุกคนต่างต้องการมีอำนาจ การใช้พลังอำนาจให้เป็นและเกิดประสิทธิภาพเป็นเรื่องสำคัญขององค์กร พลังอำนาจทำให้ผู้บริหารมีเครื่องมือที่มีประสิทธิผล ซึ่งปัญหาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่พบส่วนใหญ่คือ ผู้บริหารมักยึดติดกับความคิดตนเองเป็นหลัก ใช้อำนาจตามความพอใจ และอารมณ์ของตนเอง เห็นแก่พวกพ้อง บางครั้งให้อิสระกับการตัดสินใจของกลุ่มคนบางกลุ่ม ผู้บริหารยังมีพฤติกรรมการใช้อำนาจและหน้าที่ที่ไม่เหมาะสมกับคนและงาน จึงทำให้งานล้มเหลวหรือไม่ตรงกับเป้าหมาย ปัญหาดังกล่าวย่อมมีผลกระทบต่อการทำงานของครู

จะเห็นได้ว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลโดยตรงต่อครู ผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องใช้อำนาจเป็นเครื่องมือให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดภายในสถานศึกษา โดย การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องทำให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความ เต็มใจ ไม่ต่อต้าน เพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาของและการดำเนินงานต่าง ๆ ภายใน สถานศึกษาดำเนินลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นการใช้อำนาจของผู้บริหารในด้านต่างๆ จึงมีความสำคัญ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ว่าผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมีพฤติกรรมใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารโรงเรียนมาก น้อยเพียงใด เพื่อส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยในการบริหารสถานศึกษาและนำไปใช้ในการพัฒนาการ บริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายและความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสพการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,200 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 ได้กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้ ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2557: 178-179) ได้จำนวนครู 291 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตาม

ขนาดสถานศึกษา โดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของสถานศึกษาและสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) อำนาจบังคับ (COERCIVE POWER) 2) อำนาจให้รางวัล (REWARD POWER) 3) อำนาจตามกฎหมาย ((LEGITIMATE POWER) 4) อำนาจความเชี่ยวชาญ (EXPERT POWER) 5) อำนาจอ้างอิง (REFERENT POWER)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบ ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยทดสอบด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Post Hoc Comparison)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 สรุปผล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 291 คน พิจารณาตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า กลุ่มส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 220 คน คิดเป็น ร้อยละ 75.60 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 34.36 ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 34.02 ประสบการณ์ใน

การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 31.62 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 56.01 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 27.84 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.15 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	การใช้พลังอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 291		ระดับ
		$\bar{X}$	SD.	
1	อำนาจบังคับ	3.92	0.44	มาก
2	อำนาจให้รางวัล	4.04	0.53	มาก
3	อำนาจตามกฎหมาย	4.10	0.48	มาก
4	อำนาจความเชี่ยวชาญ	4.00	0.47	มาก
5	อำนาจอ้างอิง	4.09	0.43	มาก
ภาพรวม		4.03	0.36	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.48$) รองลงมาคือ อำนาจอ้างอิง ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.43$) อำนาจให้รางวัล ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.53$) อำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.47$) และ อำนาจบังคับ ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.44$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

การใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. อำนาจบังคับ	ภายในกลุ่ม	1.805	2	0.903	4.826**	.009
	ระหว่างกลุ่ม	53.872	288	0.187		
	รวม	55.677	290			
2. อำนาจให้รางวัล	ภายในกลุ่ม	1.094	2	0.547	2.396	.093
	ระหว่างกลุ่ม	65.767	288	0.228		
	รวม	66.861	290			
3. อำนาจตามกฎหมาย	ภายในกลุ่ม	1.279	2	0.639	2.302	.102
	ระหว่างกลุ่ม	79.981	288	0.278		
	รวม	81.260	290			
4. อำนาจความเชี่ยวชาญ	ภายในกลุ่ม	1.339	2	0.670	3.137*	.045
	ระหว่างกลุ่ม	61.464	288	0.213		
	รวม	62.803	290			
5. อำนาจอ้างอิง	ภายในกลุ่ม	0.506	2	0.253	1.346	.262
	ระหว่างกลุ่ม	54.090	288	0.188		
	รวม	54.596	290			
รวม	ภายในกลุ่ม	1.016	2	0.508	3.933*	.021
	ระหว่างกลุ่ม	37.205	288	0.129		
	รวม	38.221	290			

$P^{**} \leq 0.01$, $P^* \leq 0.05$,

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ
การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านอำนาจบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอำนาจให้รางวัล ด้านอำนาจตาม
กฎหมายและด้านอำนาจอ้างอิง ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้
อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหาร ในการนำ
อำนาจจากแหล่งที่มาต่าง ๆ ไปใช้ในการบริหารด้วยการชักจูงครูให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานตาม
จุดประสงค์โดยทางตรงหรือทางอ้อมเพื่อให้งานนั้นสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ ซึ่ง

สอดคล้องกับการวิจัยของโสภณพรณ ภู่อ้นเงิน (2565: 81-79) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ประชุมพร บุญมา (2561: 74-76) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านอำนาจการบังคับ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จให้ครูปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการกำกับติดตามครูให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา และดูแลสนับสนุนให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ ดังที่ ฮอย และ มิสเกล Hoy & Miskel (2001: 225-226) ได้กล่าวว่าอำนาจบังคับ เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมรับ หรือทำตามเพื่อพยายามหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษจากผู้ใช้อนาจ สอดคล้องกับการวิจัยของ ณิดดา โกรทินธาคม (2560: 71-89) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า การใช้พลังอำนาจบังคับของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ประชุมพร บุญมา (2561: 74-76) ที่ได้ศึกษาพบว่า พลังอำนาจบังคับของผู้บริหารในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านอำนาจให้รางวัล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการให้รางวัลตอบแทนแก่ครูที่มี ผลงานดีเด่นอย่างเหมาะสม และยกย่อง ชมเชย หรือมอบเกียรติบัตรที่แสดงคุณงามความดีเพื่อกระตุ้นให้ครู เกิดกำลังใจ และอำนาจการให้เป็นอำนาจที่ผู้นำทุกองค์การนิยมใช้มาก ที่สุด ในการให้ลูกน้องปฏิบัติตามเป็นการยอมทำตาม เนื่องจากต้องการได้รับรางวัล ผลตอบแทนหรือ ความดีความชอบ อำนาจให้รางวัลจะเกิดได้มากถ้าการร้องขอนั้นมีทางเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และรางวัลมีคุณค่าพอสำหรับแรงจูงใจ ประชุมพร บุญมา (2561: 74-76) สอดคล้องกับการวิจัยของ กฤติภัทร โสภิตวรารท (2559: 67-71) ที่ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า การใช้พลังอำนาจ

ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัลอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของโสภภาพรณ ภูซันเงิน (2565: 81-79) ที่พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านอำนาจให้รางวัลอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับตามกฎหมาย และใช้อำนาจตามกฎหมายด้วยการออกคำสั่งบังคับบัญชาครูให้ปฏิบัติตามในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบตามหน้าที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของครูอย่างเหมาะสม และใช้อำนาจที่ชอบธรรมในการ มอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ครูได้อย่างเหมาะสม เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ยอมปฏิบัติตามเนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่งและจะต้องยอมปฏิบัติ ตามไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากผู้มีอำนาจได้รับการรองรับอำนาจด้วยกฎหมายระเบียบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของณิศา โกรทินธาคม (2560: 71-89) ที่ศึกษาพบว่าการใช้พลังอำนาจตามกฎหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประชุมพร บุญมา (2561: 74-76) ที่ได้ศึกษาพบว่า พลังอำนาจตามกฎหมายของผู้บริหารในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ครูปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำแนวคิดทฤษฎีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับแนวปฏิบัติงานเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้การ ยอมรับจากความรู้ความสามารถของผู้นำ ที่มีความเชี่ยวชาญในงานหรือวิชาการสาขาเฉพาะนั้นๆ ความสำเร็จของการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญจะมีเกิดขึ้นเมื่อผู้นำได้แสดงให้เห็น ความเชี่ยวชาญและประโยชน์ของความเชี่ยวชาญของผู้นำอยู่เสมอ (Hoy & Miskel, 2001: 225-226) ดังที่ เอื้ออมพร อนันต์ (2560: 21) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้คำปรึกษาและสามารถแก้ไขงานได้อย่างฉับพลัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสภภาพรณ ภูซันเงิน (2565: 81-79) ที่พบว่า การใช้พลังอำนาจด้านความเชี่ยวชาญของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านอำนาจอ้างอิง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถทำให้ ครูเลื่อมใส ชื่นชมและยินดีร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้วยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และเป็นผู้มีบาร์มี เป็นที่ชื่นชอบ ได้รับการยอมรับและยกย่องจากครูบุคลากรทางการศึกษาและชุมชน ดังที่ French & Raven (1968 อ้างถึงใน กฤติภัทร โสภิตวราทร, 2559: 13) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความต้องการที่จะเอาอย่างผู้บริหารอำนาจประเภทนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกและความปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชาว่า มีมากน้อยเพียงใดผู้บริหารมีลักษณะวาจาทำทางที่ประทับใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมอบอำนาจอ้างอิงให้เนื่องจากบุคลิกลักษณะการชอบพอ การยกย่องนับถือ ขอบข่ายของอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกภูมิใจในตัวผู้บริหารของผู้ใต้บังคับบัญชาและความน่าดึงดูดใจของผู้บริหาร ผู้บริหารมีสิ่งนี้มากเท่าใดก็มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากเท่านั้น ความคงทนของพฤติกรรมหรือสภาพทางจิตวิทยาที่เปลี่ยนแปลงไปในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาจะคงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าอยู่ในสายตาของผู้บริหารหรือไม่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประชุมพร บุญมา (2561: 74-76) ที่ได้ศึกษาพบว่า พลังอำนาจอ้างอิงของผู้บริหารในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 18 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพิชชา มากะเต (2558: 77-80) ที่ได้ศึกษาพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจอ้างอิงอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านอำนาจบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะประกอบวิชาชีพครูทุกคนต้องจบการศึกษาในระดับไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี จะเห็นได้ว่าผู้ที่จะมาประกอบวิชาชีพครูนั้นย่อมได้รับการศึกษาอบรม โดยพื้นฐานไม่แตกต่างกันเมื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง ผู้บริหาร

มองเห็นถึงความสำคัญและให้ครูดำเนินงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ มองเห็นถึงความสามารถ ประสบการณ์และความรู้เหมือนกันระหว่างครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรีในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรัชญา นาคประสิทธิ์ และ รัตนา กาญจนพันธุ์ (2567: 112-125) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ครูที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดย ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูได้รับมอบหมายงานหรือการปฏิบัติจากผู้บริหารไม่ แตกต่างกัน ถึงแม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีการใช้อำนาจในสถานศึกษาอย่างเท่า เทียมกันไม่ว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อยต่างกัน จึงมีผลทำให้ครูที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่าง กัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรัชญา นาคประสิทธิ์ และรัตนา กาญจนพันธุ์ (2567: 112-125) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง กัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยภาพรวมไม่ แตกต่าง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านอำนาจบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ที่สถานศึกษาขนาดเล็กผู้บริหารจะมีการใช้พลังอำนาจสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาขนาดเล็กนั้น มีครูและบุคลากรที่มีจำนวนน้อย ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในการบริหารจัดการ ส่วนสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่และ ขนาดใหญ่พิเศษ จะมีจำนวนครูและบุคลากรมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก มีการกระจายอำนาจใน

การบริหารจัดการให้กับรองผู้อำนวยการหรือหัวหน้างาน ที่รับผิดชอบงานบริหาร 4 ฝ่ายของสถานศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีการใช้พลังอำนาจมากกว่าผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประัชญา นาคประสิทธิ์ และรัตนา กาญจนพันธุ์ (2567:112-125) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 คือ 1) ด้านอำนาจการบังคับ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดกฎเกณฑ์ให้ครูยินยอมปฏิบัติตามอย่างเหมาะสม 2) ด้านอำนาจให้รางวัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้รางวัลตามผลงานของครู โดยไม่คำนึงถึงตัวบุคคลด้วยความเป็นธรรม 3) ด้านอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานตามคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูปฏิบัติตามอย่างเต็มที่ 4) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารสถานศึกษาให้ได้รับการยอมรับให้เป็นแหล่งเรียนรู้หรือสถานที่ศึกษาดูงานด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านวิชาการ 5) ด้านอำนาจอ้างอิง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูในด้านความรับผิดชอบในงาน

เอกสารอ้างอิง

- กฤติภัทร โสภิตวราพร. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอคลอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ณธิดา โกรทินธาคม. (2560). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรีชญา นาคประสิทธิ์ และ รัตนา กาญจนพันธุ์. (2567). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 19(1), 112-125.
- ประชุมพร บุญมา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพิชชา มากะเต. (2558). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2557). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภภาพรรณ ภู่อ้นเงิน. (2565). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2. (2563). แผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563-2565. ตรัง:สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). เอกสารประกอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570). กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Hoy, W., K. & Miskel, C., G. (2001). *Educational Administration Theory, Research, and Practice* (7th ed). The United State: McGraw-Hill

