ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE USE OF SCHOOL ADMINISTRATORS AUTHORITY AND TEACHERS MORALE UNDER CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATINAL SERVICE AREA OFFICE 1

จารุวรรณ ขันทะวิเศษ[1] และ อุษาพร กลิ่นเกษร[2]
Jaruwan Kantawisate[1] and Usaporn Klinkasorn[1]
[1-2]มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
[1-2]North Bangkok University, Thailand
[1]Corresponding author Email: jaruwan.kant@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 2) เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 309 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

* Received 26 February 2025; Revised 4 March 2025; Accepted 10 March 2025

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 (r = 0.97) โดยเรียงลำดับสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจการบังคับบัญชา

คำสำคัญ: การใช้อำนาจของผู้บริหาร, ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน, ความสัมพันธ์การใช้อำนาจ

Abstract

The purposes of this study were to study 1) The use of school administrators authority under Chachoengsao Primary Educational Service Area 1, 2) The teachers morale under Chachoengsao Primary Educational Service Area 1 and 3) The relationship between the use of school administrators' authority and teachers' morale under Chachoengsao Primary Educational Service Area 1. The sample group of teachers of educational institutions under Chachoengsao Primary Educational Service Area 1, academic year 2024. 309 people, the sampling step 1 use stratified random sampling by school size as a strata step 2 use simple random sampling from selected school. The data were collected by using questionnaire. Statistics used in the research include mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient analysis.

The results of the research were as follow: 1) The use of school administrators authority under Chachoengsao Primary Educational Service Area 1, overall and in each aspect, it was at a high level. The side with the highest average was the reward power, 2) Teachers morale under Chachoengsao Primary Educational Service Area 1 overall and in each aspect, it was at a high level. The side with the highest average was the relationship in organization and the advancement in career positions and 3) The relationship between the use of school administrators' authority and teachers morale under Chachoengsao Primary Educational Service Area 1, there was a high level of positive relationship. Statistically significant at the 0.01 level (r = 0.97), sorted from highest to lowest, the reward power the legitimate power the expert power the referent power and the coercive power.

Keywords: use of administrators authority, teachers morale, relationship authority

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 มีหลายสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะชีวิต การเมือง การศึกษาและเทคโนโลยี ปัจจุบันโลกได้รับการขนานนามว่าเป็น "สังคมแห่งความรู้" เนื่องจากมีการค้นพบความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เห็นได้ชัดว่ามีการใช้เทคโนโลยีและหุ่นยนต์มากขึ้นในการทำงานแบบที่มนุษย์เคยทำการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีนี้มีความสำคัญต่อการใช้ชีวิตของมนุษย์ มนุษย์จำเป็นต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ โดยเฉพาะในระบบการศึกษา ระบบการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ เพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของโลก ซึ่งประเทศไทยกำลังพัฒนาระบบการศึกษา แต่ยังค่อนข้างไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาที่ดีจำเป็นต้องเชื่อมโยงกับชีวิตจริงและจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนทุกวัย ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้ทุกที่ทุกเวลา รวมถึงได้รับการพัฒนาความสมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ผู้เรียนสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (พระณัฐวุฒิ พันทะลี. 2563: 44)

บุคคลสำคัญในการจัดและบริหารการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจและวางแนวทางการบริหารสถานศึกษาอย่างอิสระ รวมถึงการกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารนั้นอาจนำไปสู่ความหลงใหลในอำนาจหรือการใช้อำนาจในทางที่ไม่เหมาะสมได้ เนื่องจากอำนาจเปรียบเสมือน “ดาบสองคม” หากใช้อำนาจในทางที่ถูกต้องและเหมาะสมจะช่วยให้การบริหารดำเนินไปได้อย่างราบรื่น แต่หากใช้อำนาจในทางที่ผิดหรือขาดความเป็นธรรมก็อาจนำไปสู่ความล้มเหลวในการบริหารได้เช่นกัน (รักชนก คำวัจนัง. 2561: 94) ผู้บริหาสถานศึกษาจึงต้องใช้อำนาจอย่างชาญฉลาด เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้อำนาจอย่างถ่องแท้และตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากการใช้อำนาจโดยไม่ระมัดระวัง หรือการละเว้นการใช้อำนาจในบางกรณี ซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้งหรือส่งผลเสียต่อการพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากบุคลากรในสถานศึกษา (จริยวดี ศรีทิพย์อาสน์. 2561: 1) ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องหาวิธีการใช้อำนาจที่มีอยู่เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง โดยต้องให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะพวกเขาคือผู้ที่ปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนของการบริหาร ผู้บริหารควรตระหนักว่า “คน” เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในทรัพยากรการบริหารทั้งหมด และองค์ประกอบที่สำคัญของคนคือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเปรียบเสมือนสุขภาพของมนุษย์ที่ต้องได้รับการเอาใจใส่และดูแลอย่างดี เพื่อให้เกิดกำลังใจในการทำงานที่ดี และยกระดับขวัญกำลังใจให้สูงอยู่เสมอ ไม่ว่าจะขวัญกำลังใจของบุคคลหรือขวัญกำลังใจขององค์กรของเดวิด (Davis. 1987: 59) โดยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับภาวะจิตใจ ความรู้สึก และเจตคติของบุคคลในองค์กร

แม้ว่าขวัญและกำลังใจจะเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นและวัดได้ยากแต่สามารถรับรู้และสังเกตได้จากการทำงาน หากบุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี จะทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ มีพลังบวกส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง และเพิ่มความร่วมมือในการทำงาน ส่งเสริมความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ในทางกลับกันหากบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจนำไปสู่พลังลบในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานไม่เต็มที่และไม่มีประสิทธิภาพได้เช่นกัน (สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์. 2557: 1) จะเห็นได้ว่าขวัญและกำลังใจถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารและการปฏิบัติงาน เนื่องจากมันสะท้อนถึงการจูงใจจากผู้บริหาร และเป็นปัจจัยหลักในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการที่บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดีนั้นช่วยให้พวกเขาทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรับรู้ บำรุงขวัญ และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในทีมงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานพร้อมที่จะอุทิศกำลังกายและใจให้แก่ภารกิจต่าง ๆ และมีความพร้อมในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีขวัญและกำลังใจไม่ดี จะขาดความเอาใจใส่ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน หรือหลบเลี่ยงการทำงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงาน และอาจส่งผลให้การทำงานไม่ประสบความสำเร็จได้ กล่าวได้ว่าขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงาน (อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ 2558: 12)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางปะกง และอำเภอบ้านโพธิ์ มีโรงเรียนระดับประถมศึกษาของรัฐบาลที่จัดการศึกษาตั้งแต่อนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และโรงเรียนขยายโอกาสเปิดสอนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนทั้งหมด 137 โรงเรียน มีบริหารสถานศึกษา จำนวน 161 คน ครู จำนวน 1,596 คน และนักเรียนจำนวนทั้งสิ้น 28,975 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. 2567: 2-3) นอกจากนี้ยังมีบุคลากรอื่น ๆ เช่น นักการภารโรง ธุรการ และบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการศึกษา ซึ่งทุกฝ่ายมีบทบาทสำคัญในการทำให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2564 ถึงปีงบประมาณ 2566 พบว่ามีจำนวนครูที่ขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเพิ่มขึ้นอย่างมาก ในบางโรงเรียนมีครูขอเกษียณก่อนกำหนดมากถึง 4 คน ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดมีผลกระทบต่อจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งทำให้เกิดการขาดแคลนอัตรากำลังในสถานศึกษา ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการในหลายด้าน เช่น การจัดการเรียนการสอนที่ไม่เพียงพอ การขาดบุคลากรสนับสนุนการเรียนการสอน และความรู้ความสามารถของครูไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา นอกจากนี้ ยังส่งผลให้ครูต้องทำงานหนักมากขึ้น ขาดขวัญ

กำลังใจในการทำงาน ซึ่งทำให้การพัฒนาตนเองด้านความรู้และวิชาชีพลดลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

จากสภาพและปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการทราบถึงการใช้อำนาจของผู้บริหารและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาตนเองในส่วนที่ต้องแก้ไขให้เกิดผลดีต่อการทำงานในสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
2. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

สมมุติฐานการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,596 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. 2567: 2-3)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 309 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ และกำหนดกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาตามตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ ได้สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 102 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาด

เล็ก จำนวน 41 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 58 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 โรงเรียน และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2.2 ในแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคิร์ท (Likert Scale, 1967) โดยแบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด: 2553)

2.3 ผู้วิจัยมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งพบว่าแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) มากกว่า 0.6 ทุกข้อ และนำแบบสอบถามไปทดลอง (try-out) กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-confficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2553) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .94

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามในการวิจัย

3.2 กำหนดวันเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2568 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 โดยใช้ Google

Forms โดยจัดส่งแบบสอบถามไป จำนวน 309 ฉบับ ได้รับการตอบกลับ จำนวน 309 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 รวบรวมแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำไปสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.)

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายข้อ

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1	**ระดับการใช้อำนาจ (n = 309)**			
	$\bar{x}$	S.D.	**ระดับ**	**อันดับ**
1. อำนาจการให้รางวัล (x_1)	4.05	0.43	มาก	1
2. อำนาจตามกฎหมาย (x_2)	4.04	0.43	มาก	3
3. อำนาจอ้างอิง (x_3)	4.00	0.43	มาก	4
4. อำนาจความเชี่ยวชาญ (x_4)	4.04	0.42	มาก	2
5. อำนาจการบังคับบัญชา (x_5)	3.95	0.40	มาก	5
รวม	4.01	0.40	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

($\bar{x}$= 4.01, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอำนาจการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอำนาจการบังคับบัญชา ตามลำดับ

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการใช้อำนาจ (n = 309)			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (y_1)	4.05	0.42	มาก	2
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (y_2)	4.05	0.42	มาก	1
3. เงินเดือนและสวัสดิการ (y_3)	4.03	0.45	มาก	5
4. ความสำเร็จในการทำงาน (y_4)	4.02	0.44	มาก	6
5. การยอมรับนับถือ (y_5)	4.03	0.43	มาก	3
6. สภาพการปฏิบัติงาน (y_6)	4.03	0.44	มาก	4
7. ความมั่นคงในการทำงาน (y_7)	4.01	0.44	มาก	7
รวม	4.03	0.42	มาก	-

จากตาราง 2 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.03, $S.D.$ = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตาราง 3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจ

	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	y_1	y_2	y_3	y_4	y_5	y_6	y_7	Total x	Total y
x_1	1.00													
x_2	0.98**	1.00												
x_3	0.85**	0.82**	1.00											
x_4	0.88**	0.88**	0.83**	1.00										
x_5	0.83**	0.81**	0.79**	0.78**	1.00									
y_1	0.87**	0.89**	0.81**	0.84**	0.77**	1.00								
y_2	0.93**	0.92**	0.85**	0.89**	0.84**	0.89**	1.00							
y_3	0.96**	0.94**	0.87**	0.91**	0.86**	0.90**	0.96**	1.00						
y_4	0.92**	0.91**	0.85**	0.87**	0.84**	0.86**	0.93**	0.95**	1.00					
y_5	0.95**	0.93**	0.86**	0.89**	0.85**	0.88**	0.95**	0.97**	0.95**	1.00				
y_6	0.96**	0.93**	0.86**	0.90**	0.86**	0.89**	0.95**	0.98**	0.95**	0.97**	1.00			
y_7	0.89**	0.87**	0.80**	0.84**	0.78**	0.83**	0.89**	0.92**	0.88**	0.91**	0.91**	1.00		
Total x	0.96**	0.95**	0.92**	0.93**	0.93**	0.89**	0.95**	0.97**	0.94**	0.96**	0.97**	0.90**	1.00	
Total y	0.96**	0.94**	0.87**	0.91**	0.86**	0.92**	0.97**	0.99**	0.96**	0.98**	0.98**	0.94**	0.97**	1.00

ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ระหว่าง 0.86 – 0.99 และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งอยู่ระดับสูง (r_{xy} = 0.97) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรตามรายด้านกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากไปสูงสุดไปต่ำสุด คือ 1) ด้านอำนาจการให้รางวัล 2) ด้านอำนาจตามกฎหมาย 3) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ 4) ด้านอำนาจอ้างอิง และ 5) ด้านอำนาจการบังคับบัญชา

อภิปรายผลการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ได้ดังนี้ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจการบังคับบัญชา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารนั้นเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ

โรงเรียนในทุกมิติ เพื่อให้การดำเนินงานในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย การดำเนินงานของผู้บริหารจึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหารจึงต้องใช้อำนาจทางการบริหาร โดยเฉพาะด้านการให้รางวัลหรือการยกย่องบุคลากรในระดับที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นเชิงบวก ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือในโรงเรียนและนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนในทุกด้านอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับคำกล่าวของ พนมกฤต บริสุทธิ์ (2563: 202-204) กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ซึ่งต้องทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา การใช้อำนาจบริหารที่เหมาะสม จะทำให้เกิดความร่วมมือ ส่งเสริมขวัญกำลังใจ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวเรศ สุยพงษ์พันธ์ (2564: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาลอ้อมน้อย 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลอ้อมน้อย 2 มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ปันบุตร (2566: 97) ได้ศึกษาเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในโรงเรียน รวมถึงผู้บริหารและครู มีความสัมพันธ์แน่นแฟ้นและช่วยเหลือกันทั้งในงานและชีวิตส่วนตัว มีบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ช่วยให้ทุกคนปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพและเคารพกัน ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกมีความสุข ภาคภูมิใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งช่วยให้โรงเรียนพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน สอดคล้องกับคำกล่าวของ วรารัตน์ งันลาโสม (2563: 15-16) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความร่วมมือ และการพัฒนาสถานศึกษา หากบุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด แต่หากขวัญกำลังใจต่ำ อาจนำไปสู่ผลกระทบเชิงลบทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เยาวเรศ สุยพงษ์พันธ์ (2564: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาลอ้อมน้อย 2 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ปันบุตร (2566: 99) ได้ศึกษาเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ทางบวกในระดับสูง (r = 0.97) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ เห็นได้ชัดว่าการใช้อำนาจของผู้บริหาร และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องใช้อำนาจเพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการใช้อำนาจดังกล่าวไม่เพียงแต่เพื่อการควบคุม หรือกำกับดูแลให้บุคลากรให้ปฏิบัติตามเท่านั้น แต่มุ่งเน้นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูรู้สึกมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงาน ซึ่งการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ของผู้บริหารช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดความมั่นใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง รู้สึกได้รับการสนับสนุนและการยอมรับจากผู้บริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้ครูมีขวัญกำลังใจในการพัฒนาศักยภาพ และพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน สอดคล้องกับคำกล่าวของ ธนันญดา ชิณณะวิมล (2565: 154 -155) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์อย่างชัดเจน เนื่องจากการใช้อำนาจที่เหมาะสมของผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครูให้สูงขึ้น หากผู้บริหารใช้การให้รางวัล การยกย่อง หรือการสนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ ส่งผลให้ขวัญกำลังใจในการทำงานดีขึ้น และทำให้การทำงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารใช้อำนาจในลักษณะที่กดดันหรือไม่เหมาะสม อาจทำให้ขวัญกำลังใจของครูลดลง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและบรรยากาศภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สุพิชชา มากะเต (2563: 125) ได้วิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารทั้งโดยรวมและในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก สอดคล้องกับการวิจัยของ ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2565: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารทั้งโดยรวมและในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริวรรณ ปันบุตร (2566: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู

เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูพบว่า ทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากรูปแบบการใช้อำนาจที่เหมาะสม เช่น อำนาจการให้รางวัลและอำนาจตามกฎหมาย สามารถสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี และทำให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าในบทบาทของตนเอง ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย

1.1 ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย ผู้บริหารควรใช้อำนาจควบคู่ไปกับการสื่อสารที่ชัดเจน ให้เหตุผลและอธิบายถึงแนวทางการตัดสินใจ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น รวมถึงปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนในหน่วยงานด้วยความเท่าเทียม เพื่อสร้างความไว้วางใจและความเคารพจากบุคลากร

1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารควรใช้อำนาจทางการบริหารอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะด้านการให้รางวัลหรือการยกย่องบุคลากรในระดับที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นเชิงบวก ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือในโรงเรียนและนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนในทุกด้านอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติของครู

2.2 ควรศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2.3 ควรเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

จริยวดี ศรีทิพย์อาสน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ราชบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนันญดา ชิณณะวิมล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดยกกระบัตร(ชุบราษฎร์นุสรณ์) อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร. ใน สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พนมกฤต บริสุทธิ์. (2563). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พระณัฐวุฒิ พันทะลี. (2563). การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในศตวรรษที่ 21. ขอนแก่น: สำนักวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง.

เยาวเรศ สุยพงษ์พันธ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเทศบาลอ้อมน้อย 2. ใน สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รักชนก คำวัจนัง. (2561). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรารัตน์ งันลาโสม. (2563). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิริวรรณ ปันบุตร. (2566). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. ใน สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมชาติ กิจยรรยง. (2563). สู่ความเป็นเลิศของหัวหน้าหรือผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: สมาร์ทไลฟ์.

สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์. (2557). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดน จันทบุรี และตราด. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2567). นโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. ฉะเชิงเทรา: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.

สุพิชชา มากะเต. (2563). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุบลรัตน์ ชูณหพันธ์. (2558). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Davis, K. (1987). Human Relation at Work. New York: McGraw-Hill.

Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607-610.

Likert, R. (1967). The Human Organization: Its Management and Value. New York: McGraw-Hill.