



การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
THE EMPOWERMENT OF ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS'
MORALE IN SCHOOLS UNDER SAMUTPRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

ฐิติพัฒน์ วีณิน^{1*} และธีระภาพ เพชรมาลัยกุล²

Titipat weenin^{1*} and Theeraphab phetmalaikul²

¹นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

*ผู้ประสานงาน E-mail: titipatweenin@gmail.com¹

¹Master of Education Faculty of Education, Srinakharinwirot University

²Assistant Professor Dr., ¹Master of Education Faculty of Education, Srinakharinwirot University

*Corresponding Author: titipatweenin@gmail.com

(Received: 2024-03-19; Revised: 2024-03-26; Accepted: 2024-06-06)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาและระดับขวัญกำลังใจในการทำงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานและ 3) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 310 คน การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจากนั้นสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ .945 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรเข้าหมด ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารและระดับขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .779 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

3) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 61.00

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจ, ขวัญกำลังใจ, ครู

Abstract

The purposes of this research were as follows: (1) to study the level of empowerment of administrators and the level of morale among teachers in schools; (2) to study the relationship between empowerment of administrators and the level of morale among teachers in schools; and (3) to study the empowerment of administrators affecting the level of morale among teachers in schools. The samples in this research were 310 teachers in educational institutions under Samutprakarn Primary Educational Service Area, Office 2 acquired by stratified random sampling and simple random sampling techniques, respectively. The instrument used in the research was a five-point estimation scale questionnaire with an IOC Conformity Index between 0.80 and 1.00. The data analysis included mean and standard deviation. To test the hypothesis, this study used the Pearson product-moment correlation coefficient, and Multiple Regression Analysis-Enter Method. The research results were as follows: (1) the level of empowerment of administrators and the level of the level of morale among teachers in schools were at a high level overall; (2) the empowerment of administrators was related to the morale of teachers in schools at a statistical level of .01, with a correlation coefficient (r) = .779; (3) empowerment that affected the level of morale among teachers in schools; the morale of teachers in schools were statistically significant at .05 by strengthening the empowerment of administrators affecting the level of morale among teachers at 61.00%.

Keywords: Empowerment, Teachers, Morale

บทนำ

จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จนถึงปัจจุบัน มีการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาอยู่เสมอ โดยเฉพาะปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงปัญหาภาระงาน นอกเหนือจากงานสอนซึ่งเพิ่มมากขึ้น โครงการที่มีความซ้ำซ้อน ภาระงานเอกสารที่เพิ่มมากขึ้นรวมถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อสภาพการทำงาน การกระจุกอำนาจ ไม่เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในที่ทำงานจึงมีผลโดยตรงกับครูผู้สอนในยุคปัจจุบัน และรวมไปถึง ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาประเทศที่มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ จัดการโครงการบริหารการศึกษาโดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิง นโยบาย เน้นระบบการกระจายอำนาจและมีส่วนร่วมของท้องถิ่นเป็นสำคัญ รวมไปถึงการพัฒนาคนให้มี สมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ, 2565) การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญ โดยมี เป้าหมาย คือ การปรับโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ และระบบการบริหารจัดการการศึกษาให้คล่องตัวและ ชัดเจน ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและ มาตรฐานการศึกษา ระบบบริหารงานบุคคลของครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่มี ความสามารถที่จะมาช่วยเหลือส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจการทำงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพและดึง ทักษะความรู้รวมถึงความสามารถออกมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มขีดความสามารถ เพื่อส่งผลให้นักเรียน ได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดในทุก ๆ ด้าน กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดนโยบายที่ช่วยเหลือดูแล สถานศึกษาพัฒนาต่อยอดในการบริหารงานและมีมาตรฐานระดับสากล รวมทั้งการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มุ่งเน้นความถูกต้อง ความเป็นธรรมในการบริหารงาน ส่งเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีพลังในการทำงาน มีอิสระทางการคิด อิสระในการ ตัดสินใจในการทำงาน

เนื่องด้วยในสถานการณ์ปัจจุบัน ครูหรือบุคลากรขององค์กรไม่ได้รับผิดชอบงานแค่การจัดการ เรียนการสอนผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในด้านการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย คือ การ บริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล และรวมถึง ภาระงานโครงการ ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานสอนประจำในทุก ๆ ปีการศึกษา การอยู่เวรยามรักษาการณ์ นอกจากเรื่องภาระงานที่มากแล้ว ระบบการประเมินในปัจจุบัน เงินเดือนและวิทยฐานะ การใช้คำสั่งที่ไม่ เป็นธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสั่งการ ทรัพยากรที่จำเป็นและช่วยในการสนับสนุนในการเรียนที่

ไม่เพียงพอ การคัดเลือก จัดสรรกำลังในองค์กรที่ไม่มีการวางแผน ปัญหาหนี้สิน ซึ่งทุกปัญหาล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรโดยตรง (อริคุณ สินธนาปัญญา, 2557) ทำให้เกิดการหมดขวัญและกำลังใจในการทำงานของตนเอง รู้สึกหมดไฟ ไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สูญเสียความสุขในการปฏิบัติงาน ไม่มีเป้าหมายในการทำงานเกิดการเบี่ยงเบนต่องานที่ได้รับผิดชอบและยังสร้างผลเสียต่อบรรยากาศในองค์กร

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นสภาพของจิตใจที่นำมาสู่การปฏิบัติอย่างมีระเบียบวินัย มีความเชื่อมั่นรวมถึงความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจได้ แสดงออกให้เห็นได้ในรูปแบบต่าง ๆ รวมไปถึงพฤติกรรม เช่น ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงออกของบุคคลผู้มีขวัญกำลังใจดี การมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างศรัทธา มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ องค์กรในการเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์กรเกิดผลในการควบคุมความประพฤติโดยที่คนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัย สร้างความสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะทำให้เกิดพลังร่วม เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กรกับนโยบายรวมถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร จูงใจให้เจ้าหน้าที่ให้มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่และทำงานอยู่กับองค์กรนานแสนนาน (สมบุญธนาวิชัย, 2560) องค์กรหรือสถานศึกษาใดที่มีครูหรือบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดี ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ เพราะเมื่อครูมีความศรัทธาต่อองค์กรและมีความสามัคคีกันจะทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี

จากที่ได้กล่าวถึงปัญหาและที่มาข้างต้นรวมไปถึงรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายหลักในการให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพทฤษฎีเสริมแรง 5 ใจ ให้ใจ ได้ใจ ประสานใจ ให้กำลังใจและดูแลรักษาใจของทางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการหรือกลยุทธ์ที่ผู้บริหารนำมาใช้ ผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการส่งเสริม สนับสนุน ดึงขีดความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั้นออกมาได้อย่างเต็มความสามารถนั้น ด้วยเหตุนี้จึงมีความสนใจที่ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ให้มีขวัญกำลังใจการทำงานเพื่อที่จะได้เป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้นเต็มขีดของทักษะความสามารถและเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสร้างผลลัพธ์นำพาองค์กรบรรลุเป้าหมาย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารและระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
3. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ศึกษาจำนวนโรงเรียนและจำนวนครูของแต่ละสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 71 โรงเรียน จำนวน 1,580 คน (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2565) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้ตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie & Morgan, 1970) ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการเปรียบเทียบตามตารางได้กลุ่มขนาดอย่างตัวอย่าง จำนวน 310 คน การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้กลุ่มโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้นสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน (Proportion Size) ได้แก่ กลุ่มอำเภอบางพลี จำนวน 23 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง 140 คน กลุ่มอำเภอบางบ่อ จำนวน 35 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง 103 คน กลุ่มอำเภอบางเสาธง จำนวน 13 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง 67 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

3.1 แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะคำถามเป็นตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับวุฒิศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 27 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 38 ข้อ

3.2 นำแบบสอบถามที่ประธานกรรมการและกรรมการควบคุมปริญญาบัตรตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องแล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เกณฑ์ความเห็นสอดคล้องต่างกัน (Index of item objective Congruence: IOC) โดยการกำหนดค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6-1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Hair et al., 2010) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.8-1.00 มาใช้เก็บข้อมูล

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสมไปทดลอง (try out) จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .945 ซึ่งแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .911 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .096-.708 จำนวน 27 ข้อ และแบบสอบถามขวัญกำลังใจในการทำงานของครูได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .914 และมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .151-.717 จำนวน 38 ข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒส่งไปยังผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาของกลุ่มตัวอย่างเพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 ชุด ได้กลับมา 310 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้ วิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของ

ผู้บริหารและขวัญกำลังใจในการทำงานของครู โดยรวม รายด้าน และรายข้อโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คะแนนเฉลี่ยระดับ 4.51-5.00 มากที่สุด คะแนนเฉลี่ยระดับ 3.51-4.50 มาก คะแนนเฉลี่ยระดับ 2.51-3.50 ปานกลาง คะแนนเฉลี่ยระดับ 1.51-2.50 น้อย คะแนนเฉลี่ยระดับ 1.00-1.50 น้อยที่สุด

5.2 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5.3 วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าทุกตัว (Multiple Regression Analysis-Enter Method)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 74.80) มีตำแหน่งเป็นครูไม่มีวิทยฐานะ (ร้อยละ 46.80) มีวุฒิการศึกษาคือปริญญาตรี (ร้อยละ 85.50) และมีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาอยู่ระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 66.50) ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	78	25.20
2. หญิง	232	74.80
รวม	310	100.00
สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม		
ตำแหน่ง		
ครูผู้ช่วย	99	31.90
ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)	145	46.80
ครู (ชำนาญการ)	47	15.20
ครู (ชำนาญการพิเศษ)	19	6.10
ปริญญาโท	45	14.50
รวม	310	100.00

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 (ต่อ)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	265	85.50
ปริญญาโท	45	14.50
รวม	310	100.00
ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา		
1 - 5 ปี	206	66.50
6 - 10 ปี	76	24.50
11 - 15 ปี	15	4.80
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	13	4.20
รวม	310	100.00

2. ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงานของบุคลากรค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .60 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในรายด้านและโดยรวม

ด้านที่	การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร (X)	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ด้านการส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงานของบุคลากร (X_1)	4.18	.60	มาก
2	ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ที่สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร (X_2)	4.07	.63	มาก
3	ด้านการส่งเสริมบุคลากรเพิ่มความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน (X_3)	4.15	.63	มาก
4	ด้านการยกย่องชมเชยในผลงานที่ดี (X_4)	4.07	.70	มาก
5	ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ (X_5)	4.02	.63	มาก
รวม		4.09	.64	มาก

3. ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ($SD = .59$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .49 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในรายด้านและโดยรวม

ด้านที่	ขวัญกำลังใจในการทำงานของครู (Y)	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Y_1)	4.27	.49	มาก
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2)	4.19	.54	มาก
3	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y_3)	4.09	.60	มาก
4	ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (Y_4)	3.67	.77	มาก
5	ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร (Y_5)	4.08	.59	มาก
6	ด้านสภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน (Y_6)	4.13	.57	มาก
รวม		4.07	.59	มาก

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

ตัวแปร พยากรณ์	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	โดยรวม X
X_1	1.000					
X_2	.808**	1.000				
X_3	.723**	.796**	1.000			
X_4	.751**	.777**	.841**	1.000		
X_5	.784**	.784**	.778**	.779**	1.000	
Y	.676**	.717**	.726**	.708**	.712**	.779**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร (X) มีความสัมพันธ์ กับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู (Y) ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .779 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง

5. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 61.00 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 1.375 + 0.071(X_1) + 0.154(X_2) + 0.189(X_3) + 0.108(X_4) + 0.140(X_5)$ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Multiple Regression

Analysis-Enter Method) ของการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่พยากรณ์ขวัญกำลังใจในการทำงานของครู

	b	β	SE _b	t	p-value
ด้านการส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงานของบุคลากร	.071	.056	.086	1.261	.208
ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ที่สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร	.154	.058	.194	2.651*	.008
ด้านการส่งเสริมบุคลากรเพิ่มความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน	.108	.058	.136	1.845*	.066
ด้านการยกย่องชมเชยผลงานที่ดี	.140	.048	.201	2.910*	.004
ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือสิ่งที่เป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่	.189	.059	.239	3.198*	.002
R = .781		SE _{est} = .314		F = 95.057	
R ² = .610		a = .603			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

1. ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารและระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูผู้สอน มีการกำกับติดตามดูแลอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงการส่งเสริมต่อยอดพัฒนาองค์ความรู้ความสามารถทักษะต่าง ๆ มีการสร้างขวัญกำลังใจ กระตุ้นการทำงานสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สนับสนุนช่วยเหลือ จัดสรรทรัพยากรสิ่งจำเป็นในการทำงานและยกย่องชื่นชมในผลงานสอดคล้องกับงานวิจัย วิรัตน์ดา เสือจอย (2564) ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พเยาว์ หมอเล็ก (2560) ที่ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่าโดยภาพรวมระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อุบลรัตน์ ชุมพันธ์, 2558) การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดห้วยทับูนี ระยอง ทรายด พบว่าระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านของการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงานของบุคลากรค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ได้รับแผนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์เข้าร่วม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) ในการพัฒนาส่งเสริมผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา

เมื่อพิจารณารายด้านของระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชาคริสต์ เลิศเดชจิรานนท์, 2565) การใช้อำนาจในทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ทั้งนี้เพราะบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน

ได้บรรลุตามเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลงานเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการทำหน้าที่ที่ได้มอบหมายอย่างสมบูรณ์แบบ บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานและได้รับมอบหมายงานที่มีความน่าสนใจต้องมีความท้าทายในการทำงานอยู่เสมอ และเมื่อพิจารณารายจ่ายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .779 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านต่าง ๆ ในกับครูหรือบุคลากรของสถานศึกษา รวมไปถึงมอบอำนาจในการตัดสินใจและการมอบหมายงานในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านงานวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารบุคคล ต้องทำให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระมากยิ่งขึ้นในการบริหารงาน ผู้บริหารต้องมีรูปแบบการบริหารงานที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นอิสระในการบริหารและมีกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจให้กับครูในการทำงาน โดยช่วยให้ครูได้มีแรงผลักดันในการทำงาน การสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นรูปธรรม ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสูงเท่าไร ยิ่งทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูสูงมากยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คินลอว์ (Kinlaw, 1995) ที่ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจยังเป็นความเชื่อมั่นจากการกระทำบางอย่างที่ผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้ การที่ผู้บริหารได้ให้อำนาจการตัดสินใจ ให้การสนับสนุน การยกย่องชมเชย การส่งเสริมทักษะความสามารถ ก็จะทำให้กับบุคลากรทำงานได้อย่างเต็มขีดความสามารถมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 61.00 โดยด้านการสนับสนุนช่วยเหลือสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ที่สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ด้านยกย่องชมเชยในผลที่ดี

ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารมีการวางแผนโครงสร้างขององค์กรปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการจัดสรรงบประมาณโครงการตามแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ (นิลกุล ภูมิ, 2564) ได้ศึกษาเรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 พบว่า ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาสิ่งที่น่าสนใจในการทำงานไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องมองไปถึงสิ่งที่ช่วยเหลือในสถานที่ปฏิบัติสิ่งที่สนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ที่สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ผู้บริหารมอบอำนาจให้กับบุคลากรโดยที่อำนาจเหล่านั้นสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถที่จะช่วยสร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่น ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้อิสระในการเลือกรับตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องการให้การทำงานสายงานที่ต้องการและรวมไปถึงมีการพิจารณาความสามารถทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานก่อนมอบหมายงานนั้นอยู่เสมอ ติดตามดูแลให้คำปรึกษาอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ (อภิสิทธิ์ พึ่งภพ, วิไลวรรณ พรหมสีใหม่, และชวนคิด มะเสนา 2564) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 พบว่า ผู้บริหารควรที่จะกระตุ้นให้บุคลากรแสดงศักยภาพออกมาให้ได้อย่างเต็มที่ การชื่นชม การให้รางวัล การสร้างขวัญกำลังใจ การเสริมแรงบวก การมอบหมายตามภาระหน้าที่และความสามารถของแต่ละบุคคล

ด้านการยกย่องชมเชยผลที่ดี ผู้บริหารให้การยกย่องชมเชยเป็นสิ่งสำคัญรวมไปถึงเป็นการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กรและการช่วยสร้างสรรค์ผลงาน สร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างความกระตือรือร้นเชิงบวกในการทำงาน เสริมความมั่นใจ รวมไปถึงยังสร้างสัมพันธภาพให้กับทีมงานหรือบุคลากรในสถานศึกษารับรู้ถึงคุณค่าของความสำเร็จทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับ (ริฟอรธ ยะโกะ, 2564) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาสเขต 3 กล่าวว่า การรับราชการอาชีพครูเป็นสิ่งที่มีความภาคภูมิใจที่จะพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของตนเองให้ความภาคภูมิใจในอาชีพของตนและรวมไปถึงการยกย่องสรรเสริญ ซึ่งก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษา ด้านสนับสนุนช่วยเหลือสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะช่วยเหลือ

สนับสนุนแสวงหาวิธีการทำงานที่สะดวก รวมไปถึงลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนของครูรวมการจัดการโครงสร้างการบริหารงบประมาณและทรัพยากรให้เป็นระบบเหมาะสมในการปฏิบัติงานของครู ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรให้โอกาสในการซักถามถึงเหตุผลในการปรับประเมินเงินเดือนอย่างเหมาะสม จะช่วยสร้างถึงความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือรวมไปถึงความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน

1.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการสนับสนุนช่วยเหลือสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการสนับสนุนช่วยเหลือครูในสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน

1.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 61.00 จึงควรส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสนับสนุนผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาเรื่องนี้

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงทดลองเพื่อหาแนวทางหรือทฤษฎีที่จะสามารถนำมาพัฒนาหรือต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารให้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (2565).

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565.

ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์. (2565). การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร.

นิลกุล ภูมิ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรังสิต. ปทุมธานี.

- พเยาว์ หมอเล็ก. (2560). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือ จังหวัดยะลา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. ยะลา.
- ริพอรธ ยะโกะ. (2564). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. ยะลา.
- วิรินทร์ดา เสือจอย. (2564). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- สมบุญ นาควิชัย. (2560). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน*. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 2(2), 16-29. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/246193>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
- สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสามพ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐*.
- อริคุณ สนิธนาปัญญา. (2557). *การบริหารความสุขในสถานศึกษา Happiness Management in School*. *สุทธิปริทัศน์*, 28(88).
- อภิสิทธิ์ พิงภพ, วิไลวรรณ พรหมสีใหม่ และชวนคิด มะเสนะ. (2564). *การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. *Sisaket Rajabhat University Journal*, 15.
- อุบลรัตน์ ชุนหพันธ์. (2558). *การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. สกลนคร.
- Kinlaw, D. C. (1995). *The practice of empowerment : making the most of human competence / by D.C. Kinlaw*. Gower.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610

Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*.