

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE USE OF POWER BY ADMINISTRATORS AND THE MORALE AND MORALE OF EDUCATIONAL PERSONNEL, SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 22

Chayanin TORAT¹, Naitawan KUMHOM¹ and Sopee WIWATCHANKIT¹

1 Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand; ntawan@hotmail.com
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 19 September 2024

Revised: 3 October 2024

Published: 17 October 2024

ABSTRACT

The purpose of this research is to 1) Study the level of power used by executives 2) Study the level of morale and morale in working and 3) Study the relationship between the use of power by administrators and the morale and morale of educational personnel. Secondary Educational Service Area Office 22. Sample group used in this research. There are 385 educational personnel. The instrument used is a questionnaire. The statistics used to analyze the data are Frequency breakdown. Finding percentages, averages, standard deviations Pearson correlation coefficient analysis. The results of the study found that 1) the use of power by executives Overall, it is at a high level. When considering each area, it was found that number 1 was in the area of command power, followed by is the power of giving rewards and the last ranking is Power of expertise. 2) Morale and morale in working the overall picture is at a high level. When considering each aspect, it was found that number 1 was job security. Followed by responsibility in the work. And the last ranking is in terms of being accepted and respected. 3) Relationship between the use of authority by educational institution administrators and morale in performance. There are correlation coefficients overall and in each area. There is a positive relationship with a statistical significance level of .01. The results of the relationship analysis found that the power of awarding Command power legal authority Reference power authority of expertise. The multiple correlation coefficient (R) is equal to 0.910. Can explain the variation in the use of power by executives and the morale and morale at work. Statistically significant at the 0.01 level was 82.80 percent ($R^2 = 0.828$) and the results of the hypothesis test. The relationship between the use of power by executives and morale and morale at work was found to be consistent with every hypothesis, and was found to be statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: Use of Power, Executives, Morale

CITATION INFORMATION: Torat, C., Kumhom, N., & Wiwatchankit, S. (2024). The Relationship between the use of Power by Administrators and the Morale and Morale of Educational Personnel, Secondary Educational Service Area Office 22. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(10), 89

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22

ชฎานิน โทรัตน์¹, ในตะวัน กำหอม¹ และ โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ¹

² คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข; ntawan@hotmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร 2) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ แจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าอันดับที่ 1 คือ ด้านอำนาจการบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านอำนาจการให้รางวัล และอันดับสุดท้ายคือ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ 2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าอันดับที่ 1 คือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับบัญชา อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.910 สามารถอธิบายความผันแปรของการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 82.80 ($R^2 = 0.828$) และผลการทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: การใช้อำนาจ, ผู้บริหาร, ขวัญและกำลังใจ

ข้อมูลการอ้างอิง: ชฎานิน โทรัตน์, ในตะวัน กำหอม และ โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(10), 89

บทนำ

การบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบผลสำเร็จสูงสุด โดยการใช้ทฤษฎีการบริหารมาประยุกต์ใช้หรือกระบวนการบริหาร ซึ่งการบริหารที่ที่จะต้องอาศัยทักษะและกระบวนการการบริหารงานเป็นหลัก ตลอดจนการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารจัดการงานในด้านต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างสูงสุด จำเป็นที่จะต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของครูและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงานให้ผลงานที่จะได้ออกมานั้นเป็นไปอย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ (ดวงพร ว่องสุนทร, 2556) และมีคุณภาพทัดเทียมกับอารยประเทศนั้น สิ่งที่มีอิทธิพลสำคัญต่อองค์การอย่างหนึ่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจในการคิด ตัดสินใจใน การบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างอิสระ ซึ่งในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาบางครั้งอาจก่อให้เกิดความหลงใหลในรสชาติของอำนาจ ใช้อำนาจพร่ำเพรื่อจนบางครั้งลืมนึกถึงความถูกต้องและความเป็นธรรม เพราะอำนาจเป็นเสมือนดาบสองคม หากใช้อย่างถูกต้องเหมาะสมก็จะช่วยให้ทำงานสำเร็จได้โดยง่าย แต่ในทางกลับกันหากใช้อำนาจไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม หรือขาดความเป็นธรรมแล้ว ผลลัพธ์ที่ได้ก็คือความล้มเหลวของการบริหาร การที่จะบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องหารูปแบบและวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย การใช้อำนาจถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะการใช้อำนาจมีส่วนทำให้การบริหารจัดการเกิดความคล่องตัว ยิ่งถ้าองค์กรที่มีคนจำนวนมาก ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้ผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม (รักชนก คำวันนัง, 2551) เพราะผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำงานทั้งหมดขององค์การสำเร็จได้ แต่จะต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่นๆ ทำงานเพื่อองค์การ ผู้บริหารที่ฉลาดจำเป็นต้องมองหาแหล่งอำนาจที่จะนำมาสนับสนุนอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ เพื่อให้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เป็นแรงกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดบรรยากาศขององค์การที่ดี เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน (Litwin & Stringer, 2002: 65 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทุกๆ สถานการณ์ ภาวะผู้นำในที่นี้หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลโน้มน้าวบุคคลอื่นหรือกลุ่มการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย มีความเชี่ยวชาญในการวางแผน การจัดการองค์การ การจัดสรรงบประมาณ การติดตาม ควบคุม ตลอดจนต้องรู้จักใช้อำนาจกับบุคคลอื่นๆ ในหลายๆ วิธี เช่น การให้ข้อมูลข่าวสาร ให้ความรับผิดชอบ ให้อำนาจหน้าที่และความไว้วางใจในการตัดสินใจและดำเนินการได้อย่างมีอิสระ ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่ทำหยาบความสามารถของบุคคลในวงการศึกษา เพราะย่อมจะหมายถึง การได้มาซึ่งอำนาจในตำแหน่งที่ได้รับไปผลักดันให้เกิดการพัฒนา หรือล้มเหลวอย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าอำนาจที่ผู้บริหารมีอยู่ในตำแหน่งนั้นนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ และเป็นประโยชน์กับหน่วยงานการศึกษาหรือไม่ (ซานน ตรงดี, 2551) เป็นสิ่งที่ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่จะต้องนำไปพิจารณา รวมทั้งขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน การยื่นมือเข้าไปให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้เขาเกิดความมั่นใจในตนเอง นอกจากจะเป็นการช่วยเหลือแล้วยังตอบสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ตาม ซึ่งจะทำให้ผลงานและขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงขึ้นด้วย เพราะขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรตระหนัก เนื่องจากขวัญกำลังใจก็เหมือนสุขภาพของมนุษย์ ต้องให้การเอาใจใส่ การตรวจวินิจฉัย การดูแลรักษาให้ขวัญกำลังใจดี และระดับขวัญกำลังใจสูงเสมอ ไม่ว่าขวัญกำลังใจของบุคคล หรือขวัญขององค์การอันเป็นส่วนรวม (Davis, 1987: 59 อ้างถึงใน จำลอง นักพ่อน, 2558)

ดังนั้น ผู้บริหารที่ที่จะต้องพยายามเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และบำรุงขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานตลอดเวลา พร้อมทั้งคอยหมั่นตรวจสอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพื่อความมีประสิทธิภาพของงานในองค์การหรือหน่วยงาน ในการพัฒนาบุคลากรคนนั้น สิ่งที่ไม่ควรมองข้ามคือ การให้ความสำคัญต่อขวัญกำลังใจของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ถือว่าขวัญกำลังใจของบุคคลหรือกลุ่ม

บุคคลที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงาน เป็นตัวกระตุ้นให้บรรดาผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะขวัญกำลังใจเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจ หรือความรู้สึกหรือเจตคติของคนในหน่วยงานที่มีต่อบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดหมายขององค์การ โดยขวัญกำลังใจจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การ ดังนั้น การส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครู มีความตั้งใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจให้แก่งานที่ทำ มีความพร้อมที่จะต่อสู้แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากครูมีขวัญกำลังใจไม่ดีก็จะขาดความเอาใจใส่ และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน หลบเลี่ยงงาน หรือขาดงาน จนอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่การปฏิบัติงานได้ ส่งผลต่อนักเรียนและคุณภาพของการศึกษาโดยรวม (กษิณภณ ชินวงศ์, 2550)

การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชน และสถานศึกษาของรัฐบาล จะมีผลการใช้อำนาจแต่ละด้าน มีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละโรงเรียน ทั้งนี้เป็นเพราะก่อนเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องมีการสอบคัดเลือก ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร เพื่อบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ จึงทำให้ผู้บริหารมีการตื่นตัวและพัฒนาตนเอง มีการนำเทคนิคการบริหาร ตลอดจนกลยุทธ์ต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและมีความรับผิดชอบสูงสุดในการปรับโครงสร้างระบบการบริหาร การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป ภารกิจของผู้บริหารมีมากมายในการที่จะช่วยผลักดันให้องค์การเกิดการพัฒนา จึงทำให้ผู้บริหารต้องใช้อำนาจอย่างเต็มความสามารถ ในการควบคุมและสั่งการ นอกจากนี้ การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการ การใช้อำนาจการให้รางวัลโดยการยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาต่อสาธารณชน การพิจารณาความดีความชอบด้วยหลักคุณธรรม เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ทั้งโรงเรียนเอกชน และโรงเรียนรัฐบาล ผู้บริหารมีการใช้อำนาจในด้านต่างๆ แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเกิดจากบริบทการบริหารงานแตกต่าง (กนกวรรณ อ่อนศรี, 2554)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ความสำคัญของการบริหารงานและปัญหาของการบริหารงานมีนัยสำคัญ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน ดังนั้นการใช้อำนาจในการตัดสินใจ ให้รางวัล หรือลงโทษ ต้องคำนึงถึงขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ว่ามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับใด บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านใดบ้าง และการใช้อำนาจมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไปในทิศทางใด ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการใช้อำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสร้างเสริมขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงาน เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดหมายของการปฏิรูปการศึกษา

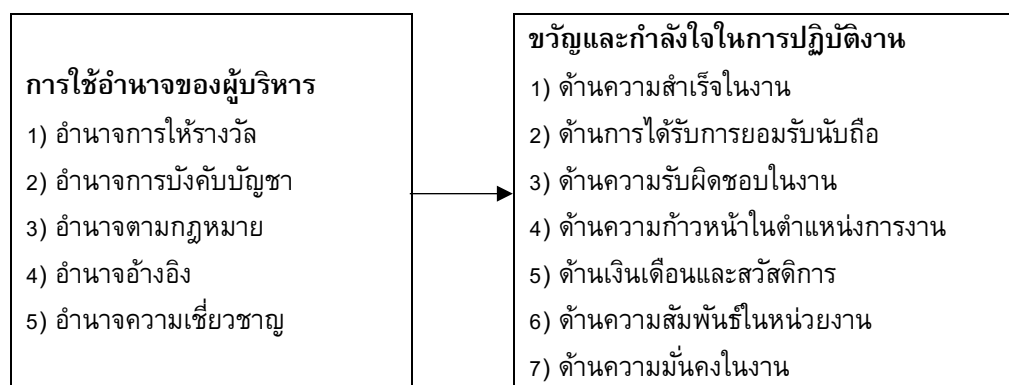
การทบทวนวรรณกรรม

การใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารศึกษาของ French and Raven (2001: 321-326 อ้างถึงใน ดวงพร ว่องสุนทร, 2556) 5 ด้าน ประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับบัญชา อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจาก โรสนี จารงค์ (2562) 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน

สมมติฐานการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เป็นไปในทิศทางบวก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด และไม่ทราบสัดส่วนของประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1970: 607-610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อวัดผลความสอดคล้อง และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด ไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) และค้นหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปร แล้วนำข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เมื่อทดสอบแบบสอบถามค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .899

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านอำนาจการบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา X_{Total}	M	SD	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
1) ด้านอำนาจการให้รางวัล	3.80	0.75	มาก	2
2) ด้านอำนาจการบังคับบัญชา	3.91	0.69	มาก	1
3) ด้านอำนาจตามกฎหมาย	3.80	0.79	มาก	3
4) ด้านอำนาจอ้างอิง	3.69	0.65	มาก	4
5) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	3.69	0.66	มาก	5
รวม	4.02	0.58	มาก	

ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู Y_{Total}	M	SD	ระดับขวัญกำลังใจ	อันดับที่
1) ด้านความสำเร็จในงาน	4.02	0.90	มาก	5
2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.44	0.88	มาก	7
3) ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.15	0.99	มาก	2
4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.05	0.88	มาก	4
5) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.44	0.87	มาก	6
6) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.09	0.68	มาก	3
7) ด้านความมั่นคงในงาน	4.18	0.62	มาก	1
รวม	4.05	0.73	มาก	

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

การใช้อำนาจของผู้บริหาร	B	Beta	t	Sig.
1) อำนาจการให้รางวัล (X_1)	.099	.198	5.349	.000
2) อำนาจการบังคับบัญชา (X_2)	.052	.100	2.749	.006
3) อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	.091	.204	6.564	.000
4) อำนาจอ้างอิง (X_4)	.102	.214	7.092	.000
5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5)	.059	.109	4.012	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับบัญชา อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.910 และสามารถอธิบายความผันแปรของการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 82.80 ($R^2 = 0.828$) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4 + B_5 X_5$$

$$\text{Decision} = .1.484 + .099 + .052 + .091 + .102 + .059$$

$$(5.349) \quad (2.749) \quad (6.564) \quad (7.092) \quad (4.012)$$

จากสมการพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ดีที่สุด คือ อำนาจอ้างอิง รองลงมาคือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจความเชี่ยวชาญ และอันดับสุดท้าย คือ อำนาจการบังคับบัญชา

ผลการทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1) อำนาจการให้ ส่งผลทางบวกต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 2) อำนาจการบังคับบัญชา ส่งผลทางบวกต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 3) อำนาจตามกฎหมาย ส่งผลทางบวกต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 4) อำนาจอ้างอิง ส่งผลทางบวกต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ ส่งผลทางบวกต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปและการอภิปรายผล

1) ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านอำนาจการบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542 ที่มีการกระจายอำนาจในการคิดและตัดสินใจทำให้เกิดความคล่องตัวในสถานศึกษา รวมถึงมีอิสระ จึงทำให้การบริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา รู้จักกลยุทธ์ใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัย ศติคมล คำยอด (2564) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ตำบลไผ่สูง อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาของครู ตำบลไผ่สูง อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านเข้าใจสถานการณ์ รองลงมาคือ ด้านเน้นการวางแผน ด้านชี้แนะบุคลากรพร้อมกำหนดบทบาทอย่างอิสระ ด้านขอคำปรึกษาจากผู้รู้ ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ด้านตักเตือนและสอดส่องบุคลากรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสิทธิภาพ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสาร สุขสุคนธ์ (2553) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการ

เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงงานวิจัยของ ยุพา จันทะบุตร (2551) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตาม การรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก

2) จากผลการวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าอาชีพที่ตนเองปฏิบัตินั้นเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี รู้ถึงความ รัก ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความร่วมมือเกิดขึ้นภายในสถานศึกษา มีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมั่นคง รวมไปถึงยอมรับในผลสำเร็จของงาน มีความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิกร ค่ายอด (2564) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ตำบลไผ่สูง อำเภอ บางเลน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ตำบลไผ่สูง อำเภอ บางเลน จังหวัด นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ด้านการความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ และยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ ใจบุญมา (2565) เรื่อง จิตพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาต่อขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

3) จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ อำนาจการให้รางวัล มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง รองลงมาคือ การให้อำนาจบังคับบัญชา มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง ทุกค่าสอดคล้องกับการที่ตั้ง สมมติฐานไว้ ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากการบริหารสมัยนี้มีประยุกต์การใช้อำนาจการบริหารให้เหมาะกับบุคคล ทำให้ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งผู้บริหารในสมัยใหม่มีความตื่นตัวที่ จะพัฒนาศักยภาพตนเองให้พร้อมหลายๆ ด้าน เพื่อจะทำให้สถานศึกษามีคุณภาพ สร้างความเข้มแข็งให้องค์กรใน ฐานะผู้นำ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนทัศนคติต่างๆ แสวงหาแนวทางการบริหารใหม่ๆ สร้างความ ตระหนักรู้ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เป็นแรงกระตุ้นจิตใจให้ผู้ร่วมงานเลื่อมใสศรัทธา และพร้อมจะทำงาน ร่วมด้วยอย่างเต็มความสามารถ เชื่อมโยง และยังสอดคล้องกับ ชานน ตรงดี (2551) กล่าวถึง ลักษณะที่สำคัญของ อำนาจว่า อำนาจเป็นคำที่ยิ่งใหญ่แม้แต่ประธานาธิบดีแห่งสหรัฐอเมริกา คือ เจฟเฟอร์ ก็เคยกล่าวว่า เรื่องทั้งหมดของการ ปกครองอยู่ที่ศิลปะของการใช้อำนาจ อำนาจจึงมีความสำคัญต่อการปกครอง แต่การจะใช้อำนาจให้ประสบผลสำเร็จ อย่างราบรื่นและเกิดความพึงพอใจต่อกันนั้น จำเป็นต้องมีศิลปะหรือกระบวนการที่หลากหลายเพื่อให้คนศรัทธา เชื่อถือ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ มีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการ ใช้ อำนาจให้มีประสิทธิภาพ เช่น การควบคุมบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แบบของผู้นำและวุฒิของผู้ตาม

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิกมล คำยอด (2564) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ตำบลไผ่สูง อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ตำบลไผ่สูง อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ ใจบุญมา (2565) เรื่อง จิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า จิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม พบว่า ด้านบุคลิกภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.720 โดยมีความสัมพันธ์ต่อจิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านอุปนิสัย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 โดยมีความสัมพันธ์ต่อจิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่ผู้บังคับบัญชา มีการให้รางวัลอย่างยุติธรรม โปร่งใส สม่ำเสมอ สำหรับผู้ที่มีผลงานเชิงประจักษ์ โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เพราะถ้าผู้บริหารรู้จักการเป็นผู้ควบคุมทรัพยากร ซึ่งเป็นสิ่งที่มีค่าจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใส ศรัทธาในตัวผู้นำซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเนื่องมาจากอำนาจการให้รางวัล เปรียบเทียบกับอำนาจการบังคับบัญชาในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กษิภณ ชินวงศ์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จำลอง นักพื่อน. (2558). การบริหารงานทั่วไป. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชานน ตรงดี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ในตะวัน กำหม่อม. (2559). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข
- ในตะวัน กำหม่อม. (2560). การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 2. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข
- ประสาร สุขสุคนธ์. (2553). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ยุพา จันทะบุตร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- รักษนก คำวัจน์. (2551). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โรสนี จารงค์. (2562). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรีเขต 1. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วสันต์ ใจบุญมา. (2565). จิตพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข.
- ศศิกมล ค่ายอด. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูตำบลไผ่หูช้าง อำเภอลำลูกเกด จังหวัดนครปฐม. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2024 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).