

ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
Administrative Factors Affecting Teacher's Morale in Working Under the
Office of The Secondary Educational Service Area Bangkok Area 1.

ธีระพันธุ์ นาคายน*, กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์**

Theeraphan Nakayon*, Ganratchakan Lertamornsak**

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Faculty of Education Suan Sunandaha Rajabhat University

Received: March 14, 2022 Revised: February 13, 2024 Accepted: March 26, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ 0.97 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามในสถานศึกษาข้างต้นทั้งสิ้น 67 โรงเรียน จำนวน 371 ฉบับ โดยจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาจำนวน 371 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนจำนวน 371 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการจัดการกระบวนการ และด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ตามลำดับ 2) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีการปฏิบัติโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เรียงตามลำดับเข้าสู่สมการจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ หรือสมการพยากรณ์ ได้แก่ ด้านการจัดการกระบวนการ (X_4) และด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (X_2) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2) = .353 คิดเป็นร้อยละ 35.30

คำสำคัญ : ปัจจัยการบริหาร, ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

The purpose of this research were to study the level of administrative factors, The level of teacher's morale in working and, the factors affecting teacher's morale in working under the Office Of The Secondary Educational Service Area Bangkok Area 1, Overall, the Scale Content Validity Index for the questionnaire was 0.97. The researcher collected data from the questionnaire distribution in 67 schools. The research collected data from the target population of 371 persons by sending out 371 questionnaire. All of which, or 100 percent, were completed and returned. The data were analyzed by ready-made computer programs. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results of the research found that 1) The level of administrative factors, overall aspect were at a high level, in descending order, i.e. leadership, strategic planning, process management, and personnel focus, respectively. 2) The level of teacher's morale in working the overall were at a high level. 3) The administrative factors affecting teacher's morale in working under the Office Of The Secondary Educational Service Area Bangkok Area 1 sorted into equations from analysis multiple regression or forecasting equations, including side process management (X_4) and personnel focus (X_2) respectively with statistical significance at the .01 level, by predictive performance value (R^2) = .353 or 35.30%.

Keywords: Administrative, Factors Teacher's Morale In Working

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในบริบทโลกและภูมิภาคทั้งในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาแบบก้าวกระโดด สภาพภูมิอากาศ การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจและการค้าระดับภูมิภาคและระดับโลก รูปแบบเศรษฐกิจระหว่างประเทศที่มีการบูรณาการและเชื่อมโยงเศรษฐกิจของโลกเข้าด้วยกัน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีอัตราการเกิดลดลง และเกิดสังคมผู้สูงวัย การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ปัจจัยเหล่านี้ล้วนนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงค่านิยม วิถีชีวิต รูปแบบเศรษฐกิจและปฏิสัมพันธ์ของคนในสังคมไทย การศึกษาจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้กับคนทุกช่วงวัยให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้มีการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรมและมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และทักษะ คุณลักษณะ สมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การ

จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัยจึงเป็นพันธกิจสำคัญร่วมกันของรัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งในการกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษา มาตรฐานการศึกษาการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ สื่อ แหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลของผู้เรียนในทุกระดับการศึกษา ทุกกลุ่มเป้าหมาย และทุกช่วงวัย เพื่อสร้างและพัฒนาพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถศึกษา เรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนจนถึงขีดสูงสุดตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ เพื่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขร่วมกับผู้อื่นในสังคม และการปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในระดับและประเภทการศึกษาเพื่อให้ได้ครูดี มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และมีจิตวิญญาณของความเป็นครูเข้าสู่ระบบการศึกษาของประเทศในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดสูงสุดของศักยภาพของแต่ละบุคคลต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 108) จึงทำให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1)

จากการวิจัยเชิงสำรวจโดย Delta Kappa Poll ในปี 2019 จากการสำรวจพบว่าครูได้รับเงินสนับสนุนไม่เพียงพอ ครูต้องการลาออก ครูรู้สึกท้อแท้ครูมีคุณค่าลด ครูโรงเรียนของรัฐมีความเป็นไปได้น้อยที่จะรู้สึกเป็นธรรม เหตุผลนั้นตามมาด้วยความเครียดและแรงกดดันซึ่งตามมาก็คือขาดความเคารพ ขาดการสนับสนุน การสอนไม่สนุกอีกต่อไป (Peter Greene, 2019) อุปสรรคเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยฉุดรั้งการทำงานของครู อย่างไรก็ตามเมื่อถามถึงปัจจัยส่งเสริมที่ครูต้องการ การพัฒนากระบวนการสอนเพื่อถ่ายทอดความรู้แก่ศิษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สุทัศน์ ภูมิภาค, 2562) ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เช่น สภาพโรงเรียนที่ไม่เอื้อต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน ขาดแคลนสื่อการเรียน การสอนและสื่อทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ครูมีภาระงานอื่นที่เพิ่มมากขึ้นนอกจากการสอน ครูสอนไม่ครบชั้นเรียน และบรรยากาศของโรงเรียน เป็นต้น ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสามารถให้ทุนและให้โทษแก่บุคลากรภายในโรงเรียนที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนได้ และที่สำคัญผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทโดยตรงต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน เป็นผู้วางแผนงานและกำหนดทิศทางเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน (เบญจมาภรณ์ สอนวัฒนา, 2561: 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญ เป็นผู้นำมีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม อีกทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีเพื่อนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบในการบริหารในด้านต่าง ๆ อาทิ เช่น ภาวะผู้นำ การวางแผน การจัดการกระบวนการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์คือ ครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญ และปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารงาน (วรารัตน์ จันลาโสม, 2563: 2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกหรือภาวะทางจิตใจของบุคคลในองค์กรต่อเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งชี้ให้เห็นถึงการมีความร่วมมือร่วมใจ มีความเชื่อมั่นและศรัทธามีความพึงพอใจ มีระเบียบวินัยของบุคคลหรือหมู่คณะในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ขวัญเป็นสิ่งที่จะต้องไม่ได้แต่สามารถสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออกมาซึ่งมีทั้งด้านบวกและด้านลบ เราอาจจะเรียกขวัญกำลังใจ ในด้านการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะดูแลเอาใจใส่ครูให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากครูได้รับขวัญและกำลังใจที่ดีย่อมส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนที่ดีขึ้นตามไปด้วย ขวัญและกำลังใจกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย จะเห็นได้ว่าการสร้างขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (พระครูสังฆรักษ์สุพจน์ พรหมมาโน (เสียนดอน), 2561: 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้กำหนดทิศทาง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2565 ได้กำหนดจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ 6 จุดเน้น ดังนี้ 1. จัดทำระบบการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา 2. ศูนย์พัฒนาคุณภาพวิชาการมีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาครู 3. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาเพื่อสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล 4. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการปลูกฝังให้มีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ 5. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าตามสายงาน 6. ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพมีผลงานเชิงประจักษ์เป็นการส่งเสริม พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1, 2563: 30)

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อนำข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลและสารสนเทศในการพัฒนารูปแบบในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นแบบสอบถาม (questionnaires) ประเภทปลายปิด (closed form) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากแนวคิดต่างๆ ข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์เข้าด้วยกัน โดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุด ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การมุ่งเน้นบุคลากร 3) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และ 4) การจัดการกระบวนการ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวโดยให้น้ำหนักของการประเมินค่า ดังนี้ เกณฑ์การแปลความหมายระดับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวโดยให้น้ำหนักของการประเมินค่า ดังนี้ เกณฑ์การแปลความหมายระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างและปรับปรุงแบบสอบถามตามนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย แล้วนำเสนอประธาน และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยอาจารย์มหาวิทยาลัย 1 ท่าน ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 ท่าน ครูผู้สอน 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขให้เหมาะสมทำการแปลผลค่า IOC ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 ทั้งฉบับเป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น

ขั้นตอนที่ 6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน นำค่าถามที่ใช้ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.98 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ 0.94 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

ขั้นตอนที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจนสมบูรณ์ดีแล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริงก่อนนำไปจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจำนวน 371 คน

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และกำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามในแต่ละฉบับ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนาแบบความเรียง โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 96) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 96) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) โดยการแปลผลในรูปของความสัมพันธ์ (พิสนุ พองศรี, 2554) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ และ ไม่มีความสัมพันธ์

5. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression analysis) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์สมการ

ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่นำเข้าสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, $S.D.=.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X}=4.25$, $S.D.=.71$) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X}=4.16$, $S.D.=.67$) ด้านการจัดการกระบวนการ ($\bar{X}=4.15$, $S.D.=.71$) และด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ($\bar{X}=4.08$, $S.D.=.67$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, $S.D.=.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรักใคร่ผูกพัน ($\bar{X}=4.46$, $S.D.=.51$) ด้านความสำเร็จ ($\bar{X}=4.40$, $S.D.=.51$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.18$, $S.D.=.71$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}=4.04$, $S.D.=.56$) และด้านความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X}=4.04$, $S.D.=.62$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เรียงตามลำดับเข้าสู่สมการจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณหรือสมการพยากรณ์ ได้แก่ ด้านการจัดการกระบวนการ (X_4) และด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (X_2) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2) = .353 คิดเป็นร้อยละ 35.30

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. จากข้อค้นพบที่ว่าระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

มาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำอยู่ในลำดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ผู้บริหารจึงต้องมีการชี้แจงนโยบาย ความต้องการ ความคาดหวัง และกำหนดทิศทางในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน มีการกำกับติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ สอนวัฒนา (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีความสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.60 Hickman (2017) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำและขวัญกำลังใจของครู พบว่ามีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างแนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำและขวัญกำลังใจของครู นอกจากนี้ ด้านอื่น ๆ รวมทั้งสายสัมพันธ์ที่ครูให้ไว้กับหัวหน้าโรงเรียน ความพึงพอใจในการสอน ความสามัคคีที่แบ่งปันกับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนครู ปริมาณงานของครู ปัญหาหลักสูตร สถานภาพครูการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการและแรงกดดันของชุมชนก็ถูก ระบุว่ามียุทธวิธีพลต่อขวัญกำลังใจ โดยสรุปมีลักษณะความเป็นผู้นำคุณลักษณะ และด้านอื่นๆ หลายประการที่ครูและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านระบุว่ามียุทธวิธีพลต่อขวัญกำลังใจ George (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจของครู ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญกับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจของครูในด้านความสามัคคีกับผู้บริหารโรงเรียน และความพึงพอใจของครูในการสอน ความเป็นผู้นำคุณลักษณะของการเรียกร้องที่เห็นแก่ผู้อื่น และการดูแลองค์กรเป็นปัจจัยพยากรณ์ของขวัญกำลังใจของครู

2. จากข้อค้นพบที่ว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ค่าครองชีพสูง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ สอดคล้องกับงานวิจัย S Miraj, A Reba, JU Din. (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐและเอกชน การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนของรัฐและเอกชน เช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน พบว่า ขวัญกำลังใจของครู 75% สูงมาก และ 80% ของครูพอใจกับงานที่ทำ ในขณะที่ปัญหาเรื่องเงินเดือนครูเป็นปัญหาหลักที่ทำให้มีกำลังใจในการทำงานต่ำ ขอแนะนำว่าควรปรับปรุงคุณภาพของครูโดยการสร้างจิตสำนึกและการยอมรับขวัญกำลังใจในโรงเรียนเหล่านี้ แรงจูงใจสำหรับครูอาจเพิ่มขึ้นด้วยการ

แนะนำรางวัลและการลงโทษ อุบลรัตน์ ชุณห์พันธ์ (2558) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด จันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง สุกัญญา อินทมา (2560) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี พบว่า 1. ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 จากปัจจัย 4 ด้านซึ่งนำมาพยากรณ์ขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมสามารถพยากรณ์ได้ 2 ด้าน ตามลำดับคือ ด้านการจัดการ กระบวนการ และด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาผู้บริหารมีการกำหนดภาระงาน งานที่ได้รับ มอบหมายของครู และบุคลากรตามความรู้ ความสามารถมีการประเมิน กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของ ครู และบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอส่งเสริมพัฒนาครู และบุคลากรโดยการจัดอบรมทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา มีการแรงจูงใจโดยให้ค่ายกย่องชมเชย รางวัล ค่าตอบแทน เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรในการทำงาน สร้างแรงจูงใจเพื่อสร้างความร่วมมือและนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับ งานวิจัยของ จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ผู้บริหารที่ดีต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่าง เป็นแบบอย่างที่ดี ให้ความยุติธรรมในการทำงาน ให้กำลังใจแก่คณะครูในโรงเรียน มอบหมายงานตรงตาม ความถนัด การโน้มน้าวใจให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เป็น บรรยากาศวิชาการ บรรยากาศแห่ง การเรียนรู้ มีนโยบายที่ชัดเจนและกล้าเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ด้านการจัดการกระบวนการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกระบวนการการทำงานของครู และ บุคลากรตามความเหมาะสมและแบ่งหน้าที่การทำงาน และมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานของครู และบุคลากรของสถานศึกษาเป็นระยะๆ

1.2 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน สร้างแรงจูงใจเพื่อสร้างความร่วมมือและนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ควรพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ทั้งทางด้านภาวะผู้นำ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และด้านการจัดการกระบวนการ เพื่อกำหนดเป็นนโยบาย แนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของครูที่สูงขึ้น และเกิดผลดีต่อสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในบริบทของเขตพื้นที่หรือภูมิภาคอื่น ๆ

2.3 ควรศึกษา วิจัย และพัฒนารูปแบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในลักษณะโมเดลการพัฒนา เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: ร.ส.พ.
- ค่านาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โฟกัสมีเดียแอนพับลิชชิง.
- จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จันทร์เพ็ญ พิงเพ็ง. (2559). ขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พระครูสังฆรักษ์สุพจน์ พรหมมาโน (เสียนดอน). (2561). รูปแบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูตามหลักพุทธบริหารการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- บารีนา มะแซ. (2559). **ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เบญจมาภรณ์ สอนวัฒนา. (2561). **ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ประกิจ ชอษฐ์. (2562). **การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ประยงค์ ศรีโทมิ. (2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีจำกัด.
- มะรอฟี เจะเลาะ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ยุวดี ประทุม. (2559). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรัตน์ จันลาโสม. (2563). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีรพจน์ ลือประสิทธิ์สกุล. (2540). **TQM Living Handbook: An Executive Summary**. กรุงเทพมหานคร: ปีทีอาร์แอนด์ทีคิวเอ็มคอนซัล.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2562). **เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ปี 2563-2564**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตะวันออก.
- สินีริชา เบอรฮา. (2561). **การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9**. **วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง**. 5(2).

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2563). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (พ.ศ. 2563 – 2565).** (2564, กันยายน 15). สืบค้นจาก <https://www.sesao1.go.th/>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2564). **เกี่ยวกับ สพม.กท 1.** (2564, มิถุนายน 18). สืบค้นจาก <https://www.sesao1.go.th/>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.** กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุทัศน์ ภูมิภาค. (2562). **“นั่งห้องแอร์ แต่วางแผนให้ครู” ปัญหาการศึกษาไทย (เมื่อไหร่) ใครจะสะสาง?** (2564, มิถุนายน 4). สืบค้นจาก <https://www.kruupdate.com/7643/>.
- อมรรัตน์ อรุณเจริญ. (2559). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- อุดม ชูลวีวรรณ. (2559). **รูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). **การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยะของ และตราด.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). **หลักการบริหารบุคคล** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- George Larry Johnson. (2021). **The Relationship between School Principals' Servant Leadership Attributes and Teacher Morale.** Abstracts International. (January 2021), ii.
- Karie Lorraine Hickman. (2017). **A Qualitative Study On Educational Leadership Styles and Teacher Morale.** (A Dissertation Doctor of Education). USA. Carson-Newman University. www.classic.cn.edu.
- Napier, T.G. (1966). **Teacher morale.** New York : McGraw-Hill.
- Peter Greene. (2019). **'Tired Of Being Treated Like Dirt' Teacher Morale In The 2019 PDK Poll.** (2564, มิถุนายน 4). สืบค้นจาก <https://www.forbes.com/sites/petergreene/2019/08/07/tired-of-being-treated-like-dirt-teacher-morale-in-the-2019-pdk-poll/?sh=405a4df9df48>.

Ralph R. Bentley and Averno M. Rempel. (1970). **Manual for the Purdue Teacher Opinionnaire.** (Wast Lafayette: Indiana University Book store).

Sajida Miraj, Amjad Reba, Jalal Ud Din. (2018). **A Comparative Study regarding Teachers' Morale among Public and Private Schools at Secondary Level in Peshawar.** (Bulletin of Education and Research). 40(2), 27-40. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1209723.pdf>.