



การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

พุทธมาศ พึ่งแจ้ง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
ปีการศึกษา 2568
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์



ADMINISTRATOR'S POWER EXERCISING AND HAPPINESS AT
WORK OF TEACHER IN SCHOOL UNDER RATCHABURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

PUTTHAMAS PUENGCHANG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement
for the Degree of Master of Education Program
in Educational Administration
Southeast Asia University
2025

Copyrighted By Southeast Asia University

หัวข้อการวิจัย	การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ADMINISTRATOR'S POWER EXERCISING AND HAPPINESS AT WORK OF TEACHER IN SCHOOL UNDER RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
โดย	นางสาวพัทธมาศ พึ่งแจ้ง
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.สมใจ เดชบำรุง

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


..... คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
(ดร.ยอร์ช เสมอมิตร)

กรรมการวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการการวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.สมใจ เดชบำรุง)


..... กรรมการวิทยานิพนธ์
(ดร.สมบัติ เดชบำรุง)

หัวข้อการวิจัย	การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ADMINISTRATOR'S POWER EXERCISING AND HAPPINESS AT WORK OF TEACHER IN SCHOOL UNDER RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
จำนวนหน้า	144 หน้า
โดย	นางสาวพุทธมาศ พึ่งแจ้ง
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.สมใจ เดชบำรุง
ปีการศึกษา	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 2) ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 118 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอนจำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 236 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 197 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.47 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของ French and Raven และความสุขในการทำงานของครูตามแนวคิดของ Manion สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อำนาจทางกฎหมาย รองลงมา คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อำนาจการให้รางวัล

2) ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรักในงาน รองลงมา คือ ความสำเร็จในงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สัมพันธภาพ

3) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .619

คำสำคัญ : การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา, ความสุขในการทำงานของครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

Thesis Title	ADMINISTRATOR’S POWER EXERCISING AND HAPPINESS AT WORK OF TEACHER IN SCHOOL UNDER RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
No. of pages	144 pages
Author	Ms. Putthamas Puengchang
Faculty	Educational Administration
Advisor	Dr. Somchai Dejbamrung
Academic Year	2025

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the power exercising of school administrators under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1, 2) study the happiness at work of teachers in schools under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1, and 3) examine the relationship between administrators’ power exercising and teachers’ happiness at work in schools under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 118 schools under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1. Two informants were selected from each school: one school director, deputy director, or acting director, and one teacher, yielding a total of 236 informants. A total of 197 questionnaires were returned, representing 83.47 percent. The research instrument was a questionnaire on administrators’ power exercising based on the concept of French and Raven and teachers’ happiness at work based on the concept of Manion. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson’s product-moment correlation coefficient.

The research results found that

1) the overall level of administrators’ power exercising in schools under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level. When

considered by aspect, the aspect with the highest mean was legitimate power, followed by expert power, while the aspect with the lowest mean was reward power;

2) the overall level of teachers' happiness at work in schools under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level. When considered by aspect, the aspect with the highest mean was love of the work, followed by work achievement, while the aspect with the lowest mean was connection;

3) the overall relationship between administrators' power exercising and teachers' happiness at work was positive at a moderate level, with statistical significance at the .01 level, with a correlation coefficient of .619.

Keywords: administrators' power exercising, teachers' happiness at work, schools, Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสะดวกตากรุณาและความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์ ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ ดร.สมใจ เดชบำรุง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมบัติ เดชบำรุง กรรมการวิทยานิพนธ์ ตลอดจนคณาจารย์ในหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอดมา จนทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาและความปรารถนาดีของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.วิโรจน์ สุรสาคร พร้อมทั้ง ดร.ฐิตาภรณ์ เฟื่องหนู อีกทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอุษา ปุณยบุรณะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวรรณ ประสูตรแสงจันทร์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐมน พันธุ์ชาติรี ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการให้ และข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการทำให้ผู้วิจัยได้รับมุมมองที่ชัดเจนและรอบด้าน รวมทั้ง นางบรรเจิด อุ่นมณีรัตน์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และคณะผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนและให้ข้อมูลอันมีค่าในการวิจัย

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครอบครัว บิดา มารดา เพื่อน และมิตรสหายทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจ สนับสนุน ช่วยเหลือ และอยู่เคียงข้างผู้วิจัยด้วยความห่วงใยเสมอมา ตลอดระยะเวลาแห่งการศึกษาและการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน และกัลยาณมิตรที่คอยส่งเสริม ช่วยเหลือ เป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา

พุทธมาศ พิงแจ้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(ค)
กิตติกรรมประกาศ.....	(จ)
สารบัญ.....	(ฉ)
สารบัญตาราง.....	(ณ)
สารบัญภาพ.....	(ญ)
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
1.3 ข้อคำถามของการวิจัย.....	7
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	7
1.5 ประโยชน์ของการวิจัย.....	7
1.6 ขอบเขตของการวิจัย.....	8
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
1.8 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	11
1.9 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	16
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สถานศึกษา.....	38
2.3 บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1	46
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	70
3.2 ระเบียบวิธีวิจัย.....	70
3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	71
3.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา.....	73

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย (ต่อ)	
3.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	74
3.2.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	75
3.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	76
3.2.6 การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
3.2.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
บทที่ 5 สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	97
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	97
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	102
บรรณานุกรม.....	104
ภาคผนวก.....	112
ภาคผนวก ก	113
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	114
ภาคผนวก ข.....	123
ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	124
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	125
ตารางวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC).....	126
ภาคผนวก ค	136
ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย (Try out).....	137
รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ทดลองเครื่องมือวิจัย.....	138
การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย (Reliability)....	139
ภาคผนวก ง	142
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย.....	143

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
ประวัติผู้วิจัย.....	1415

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	โรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1-9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 56
ตารางที่ 3.1	แสดงผู้ให้ข้อมูล เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1-9 72
ตารางที่ 4.1	แสดงการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ 80
ตารางที่ 4.2	แสดงการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุ 80
ตารางที่ 4.3	แสดงการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา 81
ตารางที่ 4.4	แสดงการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน 81
ตารางที่ 4.5	แสดงการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน 82
ตารางที่ 4.6	แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 รายด้านและภาพรวม 82
ตารางที่ 4.7	แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านอำนาจการให้รางวัล..... 83
ตารางที่ 4.8	แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านอำนาจการบังคับ..... 84
ตารางที่ 4.9	แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านอำนาจตามกฎหมาย..... 82

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านอำนาจอ้างอิง	86
ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านอำนาจอ้างอิง	87
ตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวม	88
ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านสัมพันธภาพ	89
ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านความรักในงาน...	90
ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านความสำเร็จใน งาน.....	91
ตารางที่ 4.16 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านการเป็นที่ยอมรับ	92
ตารางที่ 4.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับ ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1	94

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	15

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กล่าวถึงการปรับโครงสร้างบริหารจัดการหน่วยงาน โดยกล่าวใน หมวดที่ 16 การปฏิรูปประเทศได้มีการกำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาใน มาตรา 258 มีกลไกในการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูให้เป็นผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน ปรับปรุงหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนทุกระดับ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัด การปรับโครงสร้างบริหารจัดการหน่วยงาน การปรับปรุงระบบการวิจัย เทคโนโลยีการศึกษา สื่อ และแหล่งเรียนรู้การมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก น. 14 วันที่ 6 เมษายน 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญดังกล่าว หมวด 4 มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการ ประเภทต่าง ๆ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ มาตรา 27 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพตลอดจนเพื่อ การศึกษาต่อ ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำ

สาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่งใน ส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และ ประเทศชาติ มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง การ ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ การศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก หน้า14 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2542)

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี การศึกษา พ.ศ. 2568–2569 นำแนวทางการจัดการศึกษาของรัฐธรรมนูญแห่งสหราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมาเป็นแนวทางการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการยึด มั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข คณะรัฐมนตรีได้แถลง นโยบายต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗ นโยบาย รัฐบาลด้านการศึกษาให้ความสำคัญกับ การพัฒนาทุนมนุษย์ที่เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศโดยเร่ง ส่งเสริมผลักดันให้เกิดการ พัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยอย่างเต็มกำลังและความสามารถ รัฐบาลจะส่งเสริมการเกิดและ เติบโตอย่าง มีคุณภาพของเด็กทุกคนอย่างเท่าเทียม เด็กไทยทุกคนจะต้องเข้าถึงศูนย์ดูแลเด็กปฐมวัยที่มีมาตรฐาน เมื่อเติบโตก็ได้เรียนหนังสือที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการคิด วิเคราะห์อย่าง มีเหตุผล ส่งเสริมศักยภาพทั้งด้านศิลปะ วัฒนธรรม และความสามารถทางกีฬา และ พัฒนาระบบการศึกษาที่ยืดหยุ่นทั้งในระบบ นอกกระบบ ตามอัธยาศัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดย ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามา ตอบโจทย์ศักยภาพของผู้เรียน ลดภาระและลดความเหลื่อมล้ำในการ เข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิด การเรียนสองภาษาโดยใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นตัวช่วย เน้นการสอนทักษะที่ใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตจริง เพื่อการสร้างรายได้ (Learn to Earn) ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ภาคเอกชนในการจัด การศึกษาทุกระดับรวมทั้งการค้นหาและช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่หลุดจากระบบ การศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมการปฏิรูประบบอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาเพื่อให้ตอบสนองต่อความ ต้องการ แรงงาน ในอนาคตและรองรับ การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-Long Learning) ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประชุมมอบนโยบายการศึกษาให้แก่ส่วน ราชการในสังกัดและองค์กรใน กำกับกระทรวงศึกษาธิการนั้นเพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายการศึกษา ไปสู่การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและ ประชาชน อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ และมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร

ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงประกาศนโยบาย การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ โดยมุ่งมั่นสาน ต่อ นโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนเป็นที่ประจักษ์ ภายใต้หลักการ “การศึกษา เพื่อความเป็นเลิศ และการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชีวิต” ใช้แนวทางการทำงาน “จับมือไว้ แล้วไป ด้วยกัน” มุ่งสร้าง “การศึกษาเท่าเทียม” ผ่านเครือข่ายการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ ต่อ ยอดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับให้ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล ภายใต้แนวคิด “ปฏิวัติ การศึกษา แก้ปัญหาประเทศ” เพื่อพัฒนา คนไทยทุกคนในทุกช่วงวัย ให้ “ฉลาดรู้ ฉลาดคิด ฉลาด ทำ” มีศักยภาพและความพร้อมสนับสนุนการพัฒนา ประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อเป็น แนวทางให้ส่วนราชการในสังกัดและองค์กรในกำกับกระทรวงศึกษาธิการนำไปใช้ในการขับเคลื่อน นโยบาย (ราชกิจจานุเบกษา) เล่มที่ 141 ตอนพิเศษ 309 ง น. 11-13 วันที่ 13 พฤศจิกายน 2567

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีนโยบายและแนวทางการ ดำเนินงานของ สพป.ราชบุรี เขต 1 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และปีการศึกษา 2568 มีความ เชื่อมโยงกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โดยมีจุดเน้นที่สำคัญหลายประการ ดังนี้ 1. การขับเคลื่อนนโยบายจากส่วนกลาง สพป. ราชบุรี เขต 1 ได้มีการดำเนินงานตามนโยบายและแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับนโยบายหลัก ได้แก่ 1) นโยบายและจุดเน้นของ สพฐ. ปี 2567-2568 และ นโยบาย Quick Win ของ กระทรวงศึกษาธิการ (ซึ่งเป็นนโยบายเร่งด่วนที่ต้องเห็นผล) 2) การขับเคลื่อนนโยบาย "ลดภาระ" ซึ่ง อาจรวมถึงการลดภาระงาน ลดภาระการประเมินของสถานศึกษา และลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้เรียน และผู้ปกครอง 2. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียน มีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการยกระดับ คุณภาพการเรียนรู้การสอนอย่างเป็นรูปธรรม เช่น 1) การติดตามการจัดการเรียนการสอน เน้นการ ติดตามการสอนในชั้นเรียน โดยเฉพาะการพัฒนา การอ่านออกเขียนได้ อ่านคล่อง เขียนคล่อง ของ นักเรียนชั้นประถมศึกษา 2) การใช้เทคโนโลยีและ AI มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อ พัฒนา สมรรถนะการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อก้าวทันยุคดิจิทัล 3) การใช้ หลักสูตรใหม่: มีการประกาศรายชื่อโรงเรียนที่มีความพร้อมและสมัครใจใช้ หลักสูตรการศึกษา ปฐมวัย พ.ศ. 2568 สำหรับเด็กอายุ 3-6 ปี และ หลักสูตรการศึกษาประถมศึกษาตอนต้น (ชั้น ป. 1-3) พ.ศ. 2568 4)การยกระดับคุณภาพโรงเรียน: ขับเคลื่อนตามนโยบาย "1 อำเภอ 1 โรงเรียน คุณภาพ" และมีการติดตามการขับเคลื่อนคุณภาพของ โรงเรียนขนาดเล็ก 3. การบริหารจัดการและ ธรรมาภิบาล การใช้แนวทางการบริหารจัดการที่เน้นประสิทธิภาพและความโปร่งใส 1) PLAN & T MODEL (หลักการบริหารจัดการของกลุ่มนโยบายและแผน) P: Participative Management

(บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม) L: Leading to action (นำไปสู่การปฏิบัติ) A: Accountable (ความรับผิดชอบ) N: New Normal (วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ) T: Team work (การทำงานเป็นทีม) 2) โครงการสุชาติ มีความสุข มีการติดตามความก้าวหน้าและรายงานผลการดำเนินงานโครงการ "สุชาติ มีความสุข" ประจำปีการศึกษา 2568 ซึ่งเน้นการพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ "ความสุข" และ "ความเป็นอยู่ที่ดี" ที่ปรากฏในข้อมูลนโยบายและการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 (สพป.ราชบุรี เขต 1) ประจำปีการศึกษา 2568 มีดังนี้ 1) โครงการ "สุชาติ มีความสุข" มีการกล่าวถึงการประชุมและการรายงานผลการดำเนินงานโครงการ "สุชาติ มีความสุข" ประจำปีการศึกษา 2568 อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นนโยบายที่เน้นการพัฒนาสภาพแวดล้อมและสุขอนามัยพื้นฐานในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีและความสุขในการใช้ชีวิตประจำวันของนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน 2) นโยบาย "ลดภาระ" มีการติดตามการขับเคลื่อนนโยบาย "ลดภาระ" ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการลดความเครียด ภาระงาน หรือการประเมินที่ไม่จำเป็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการสร้างขวัญกำลังใจ และความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรตามหลักการบริหาร 3) การส่งเสริมสุขภาพจิต และคุณธรรม มีการร่วมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านจิตใจ เช่น กิจกรรมเข้าวัดปฏิบัติธรรมวันธรรมสวนะ เพื่อให้เกิด "ศรัทธาอัมบุญ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพชีวิตและจิตวิญญาณ ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการชี้วัดความสำเร็จขององค์กรและการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 เนื่องจากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในโลกปัจจุบัน ผู้บริหารยุคใหม่จึงต้องเตรียมพร้อมด้วยคุณลักษณะและศักยภาพที่เหมาะสม เพื่อนำพาการศึกษาในรูปแบบใหม่ไปตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ โดยต้องสามารถดำเนินการส่งเสริม อำนวยความสะดวก และประสานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อผลิตเยาวชนที่พึงประสงค์ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและยืนหยัดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงได้นั้น ผู้บริหารจะต้องสร้างความร่วมมือและสร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากรเกิดความมั่นใจและศรัทธาต่อการบริหารงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษานั้นเอง (สกุรัตน์ กุมาศ, 2550: น.99)

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน แนวทางการบริหารจัดการองค์กรได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี หลายองค์กรรวมถึงแวดวงการศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของ “ความสุขในการทำงาน” ของบุคลากร ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน สถานศึกษาซึ่งเป็น

องค์กรสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มีความพยายามปรับเปลี่ยนให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข” หรือ “โรงเรียนแห่งความสุข” ตามแนวทางที่สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีเจตนารมณ์ชัดเจนว่า การจัดการศึกษาต้องมุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน และเติบโตเป็นผู้เรียนที่ “เก่ง ดี และมีความสุข” ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าความสุขเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาอย่างรอบด้าน สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารยุคใหม่ให้ความสำคัญกับ “ความสุขของบุคลากร” ในองค์กร เพราะเชื่อว่าความสุขเป็นพื้นฐานของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงได้พยายามพัฒนาให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข” หรือ “โรงเรียนแห่งความสุข” เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างไรก็ตาม สภาพแวดล้อมในยุคโลกาภิวัตน์ที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการเชื่อมโยงของข้อมูลข่าวสารจากทั่วโลก ได้ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาและรูปแบบการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ทันสมัย ใช้อำนาจอย่างมีวิจาร์ณญาณ มีความยืดหยุ่น และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูล เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุขและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ การบริหารสถานศึกษาในยุคใหม่จึงไม่อาจเน้นเพียงการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นหรือการควบคุมงานเท่านั้น แต่ควรมุ่งเน้นการใช้อำนาจในเชิงบวก การมอบอำนาจอย่างเหมาะสม การเสริมพลัง (Empowerment) และการสร้างแรงจูงใจให้ครูรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสุข ความผูกพันต่อองค์กร และการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศโดยรวม

ปัญหาของการวิจัย

ในสถานการณ์ปัจจุบันการบริหารงานในสถานศึกษาส่วนใหญ่อำศัยอยู่กับความไม่เท่าเทียมด้านคุณภาพการบริหารจัดการ เนื่องจากภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารยังมีความแตกต่างกันในแต่ละบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารบางส่วนยังขาดความเข้าใจในการมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ของครูภายในสถานศึกษาโดยทั่วไป ครูเป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในสาขาวิชาเอกของตน มีบทบาทหลักในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน แต่ในทางปฏิบัติ ครูมักได้รับมอบหมายภาระงานด้านบริหารอื่น ๆ เช่น งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป งานบุคคล หรือกิจการนักเรียน ซึ่งเป็นงานที่อยู่นอกเหนือความถนัดและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้ง 4 ฝ่าย ทั้ง

งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล งานบริหารทั่วไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานงบประมาณ หรืองานอื่น ๆ เช่น งานพัสดุ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเฉพาะทาง ทำให้ครูจำนวนไม่น้อยเกิดความกังวล ไม่มั่นใจ และรู้สึกไม่เต็มใจในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาขนาดใหญ่สามารถแบ่งหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างชัดเจนเนื่องจากมีบุคลากรเพียงพอ แต่ในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กมักประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ทำให้ครูต้องรับผิดชอบงานหลายด้านเกินขีดความสามารถและภาระงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าและความไม่พึงพอใจในผลตอบแทนการทำงาน การใช้อำนาจและภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญต่อความสุขในการทำงานของครู หากผู้บริหารสามารถมอบอำนาจอย่างเหมาะสม สนับสนุน ส่งเสริม และเข้าใจความสามารถเฉพาะบุคคลของครู ย่อมทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี สร้างแรงจูงใจ ความรักในงาน และความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ในทางตรงกันข้าม หากการใช้ อำนาจขาดความเป็นธรรม หรือมอบหมายงานโดยไม่คำนึงถึงความถนัดของบุคลากร ย่อมส่งผลให้ครูเกิดความท้อแท้ หดพลัง และขาดความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567–2568 ได้เน้นย้ำให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพครูทั่วประเทศ และมุ่งแก้ไขปัญหาคอขวดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ภายใต้แนวคิด “จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน” เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยอย่างยั่งยืน การศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขของครูในสถานศึกษา จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสร้างความสุขแก่บุคลากรในวิชาชีพครู

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาเป็นแนวทางการบริหารงานและพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

1.3 ข้อคำถามงานวิจัย

เพื่อให้รองรับและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามสำหรับการวิจัยนี้ไว้ดังนี้

1.3.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.2 ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.3 การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1.4.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.4.3 การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน

1.5 ประโยชน์ของการวิจัย

1.5.1 ผลจากการศึกษาสามารถนำไปสู่การพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้ในการกระบวนการบริหารการศึกษาให้เกิดแนวทางการแก้ปัญหาในด้านการใช้อำนาจได้

1.5.2 ผลจากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสร้างความสุขในการทำงานของครูได้

1.5.3 ผลจากการศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของเฟรนช์ และราเวนส์ (French and Raven, 1959 อ้างใน วาสนา ดิษฐ์ประดับ, 2564, น. 22-24) มีองค์ประกอบ ดังนี้ (1) อำนาจการให้รางวัล (reward power) (2) อำนาจการบังคับ (coercive power) (3) อำนาจทางกฎหมาย (legitimate power) (4) อำนาจอ้างอิง (referent power) (5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายของการวิจัยไว้โดยมุ่งศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารดังกล่าวนี้จะเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างของระบบการบริหาร

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของมานีเยน (Manion) องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) สัมพันธภาพ (Connection) เป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงาน โดยที่บุคคลร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงานขึ้น ทำให้มีความสัมพันธ์มิตรที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและก่อให้เกิดบรรยากาศที่ในการทำงาน (2) ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกทางบวกจากการทำงาน ทำให้ทำงานด้วยความสนุกสนานและภาคภูมิใจ (3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต (4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ และความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ราชบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 165 โรงเรียน

1.6.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

1) ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และ
ประสบการณ์ในการทำงาน

2) ตัวแปรต้น ได้แก่ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับการ
ใช้อำนาจของเฟรนช์และราเวนส์ (French and Raven, 1959 อ้างใน วาสนา ดิษฐ์ประดับ, 2564,
น. 22-24) ประกอบไปด้วย (1) อำนาจการให้รางวัล (reward power) (2) อำนาจการบังคับ
(coercive power) (3) อำนาจทางกฎหมาย (legitimate power) (4) อำนาจอ้างอิง (referent
power) (5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power)

3) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาตามแนวคิดของมานีเยน
(Manion) ประกอบไปด้วย (1) สัมพันธภาพ (Connection) (2) ความรักในงาน (Love of the
Work) (3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) (4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

1.6.4 ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เวลาในการศึกษาข้อมูลภายในปีการศึกษา 2568

1.6.5 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เวลาในการศึกษาข้อมูลเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา และครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 165 โรงเรียน

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยาม ความหมาย
ขอบเขตของศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ที่นำมาใช้ศึกษา ดังนี้

การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถตามศักยภาพของผู้บริหารที่ทำการ
ควบคุมเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทั้งด้านทัศนคติและค่านิยมไป
ในทิศทางที่ต้องการ และบรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์ ทั้งทางตรงและทางอ้อม
แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

อำนาจการให้รางวัล (reward power) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บริหารให้

รางวัลผู้ที่ปฏิบัติตามหรือมีผลงานดีเป็นการเสริมแรง ผู้ที่สามารถใช้อำนาจนี้ได้ก็จะเกิดการยอมรับจาก สมาชิกคนอื่น ๆ เช่นเดียวกัน

2) อำนาจการบังคับ (coercive power) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าจะได้รับโทษ ถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการ ความศักดิ์สิทธิ์ของอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อว่าโทษที่จะได้รับจากการไม่ยอมทำตามนั้นสูงกว่าผลเสียที่เกิดจากการการยอมทำตามแค่นั้น

3) อำนาจทางกฎหมาย (legitimate power) หมายถึง อำนาจอันเกิดจากการที่ผู้บริหารได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เนื่องจากได้รับแต่งตั้งในหน้าที่การงาน หรืออยู่ในตำแหน่ง ผู้บริหารขององค์กรนั้น ๆ เป็นอำนาจที่กำหนดตามกฎหมายระเบียบขององค์กรในการบังคับผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

4) อำนาจอ้างอิง (referent power) หมายถึง อำนาจที่เกิดขึ้นจากการยึดถือประเพณีความชอบความนิยมในตัวของผู้คนนั้น เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างกัน ทำให้เป็นที่พึงพอใจและเกิดความศรัทธาโดยผู้อื่น และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรคนอื่น ๆ

5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) หมายถึง อำนาจที่เกิดมาจากความเชี่ยวชาญในงาน สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในแขนงนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องลึกซึ้ง เป็นที่พึ่งพาในด้านความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ให้แก่ผู้อื่นในเรื่องของการทำงาน ผู้อื่นก็จะเกิดการยอมรับในความสามารถและเกิดความเคารพในอำนาจลักษณะนี้

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา หมายถึง ความรู้สึกของครูที่ส่งผลต่อจิตใจในทางดีและไม่ดีกับประสบการณ์และความรู้สึกจิตใจของผู้ปฏิบัติหน้าที่ประจำและเป็นผู้ทำการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ (1) สัมพันธภาพ (2) ความรักในงาน (3) ความสำเร็จในงานและ (4) การเป็นที่ยอมรับเกิดจากการให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย มีโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางานมีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน การยอมรับทางสังคมในองค์กร การกำหนดระเบียบข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล และบทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 165 โรงเรียน ซึ่งเปิดสอนระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอเมืองราชบุรี อำเภอวัดเพลง อำเภอปากท่อ อำเภोजอมบึง อำเภอสวนผึ้ง และอำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 165 โรงเรียนซึ่งเปิดสอนระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอเมืองราชบุรี อำเภอวัดเพลง อำเภอปากท่อ อำเภोजอมบึง อำเภอสวนผึ้ง และอำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี

ครู หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งในสายงานสอนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 165 โรงเรียนซึ่งเปิดสอนระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอเมืองราชบุรี อำเภอวัดเพลง อำเภอปากท่อ อำเภोजอมบึง อำเภอสวนผึ้งและอำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี

1.8 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษาหลายท่านมาใช้สนับสนุนตัวแปร มีนักวิชาการและนักการศึกษาให้แนวคิดไว้ ดังนี้ ดั้งนี้อย่างโรบินสัน (Robbins) ได้ให้แนวคิดแหล่งที่มาของอำนาจมาจากสิ่งต่อไปนี้ 1) อำนาจตามตำแหน่ง (position power) 2) อำนาจเฉพาะตัวบุคคล (personal power) 3) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) 4) อำนาจทางโอกาส (opportunity power) เซอร์มาฮอร์น ฮันท์ และ ออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt, and Osborn, 2005) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจ ดังนี้ 1) อำนาจโดยตำแหน่ง (position power) ซึ่งประกอบด้วย 1.1) อำนาจการให้รางวัล (reward power) 1.2) อำนาจการบังคับ (coercive power) 1.3) อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) 1.4) อำนาจแห่งกระบวนการ (process power) 1.5) อำนาจจากการมีสารสนเทศ (information power) 1.6) อำนาจการเป็นตัวแทน (representative power) 2) อำนาจส่วนบุคคล (personal power) ซึ่งประกอบด้วย 2.1) อำนาจเชี่ยวชาญ (expert power) 2.2) ชักชวนเหตุผล (rational persuasion) 2.3) อำนาจอ้างอิง (referent power) ยุค (Yukl, 2013, p.153-154) ได้แบ่ง อำนาจออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) อำนาจส่วนบุคคล (personal power) ประกอบด้วยอำนาจ 2 รูปแบบ คือ อำนาจอ้างอิง (referent

Power) และอำนาจเชี่ยวชาญ (expert power) 2) อำนาจโดยตำแหน่ง (position power) ประกอบด้วยอำนาจ 5 รูปแบบ คือ อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) อำนาจการให้รางวัล (reward power) อำนาจการบังคับ (coercive power) อำนาจด้านข้อมูลข่าวสาร (information power) และอำนาจการจัดการเชิงสถานการณ์ (situates engineering) วันชัย มีชาติ (2552) ได้ศึกษาแนวความคิดระบบราชการของ Max Weber โดยกล่าวถึงลักษณะในการใช้อำนาจในองค์กรที่จะดำเนินการต้องมีโครงสร้างของอำนาจในองค์กร ซึ่งอำนาจในองค์กรจะประกอบด้วย 1) อำนาจบารมี (charismatic authority) 2) อำนาจประเพณี (traditional authority) 3) อำนาจตามกฎหมาย (legal authority) (พิพัฒน์ นนทนาธรรม, 2556) กล่าวถึงแหล่งที่มาของอำนาจ ดังนี้ 1) อำนาจตามตำแหน่ง (position power) แบ่งได้ดังต่อไปนี้ ได้แก่ 1.1 อำนาจที่ชอบธรรม (legitimate power) 1.2 อำนาจสารสนเทศ (information power) 1.3 อำนาจรางวัล (reward power) 1.4 อำนาจบังคับ (coercive power) 1.5 อำนาจทางนิเวศวิทยา (ecological power) 2. อำนาจตามตัว (personal power) 2.1 อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) 2.2 อำนาจอ้างอิง (referent power) 2.3 อำนาจเกียรติยศ (prestige power) มีลักษณะ ดังนี้ 1) อำนาจที่มาจากการเป็นเจ้าของ (power stemming from ownership) 2) อำนาจที่มาจากการให้ทรัพยากร (power from providing resources) 3) อำนาจจากการฉวยโอกาส (power from capitalizing on opportunity) 4) อำนาจที่มาจากการจัดการปัญหาวิกฤต (power stemming from managing critical problems) 5) อำนาจที่มาจากการใกล้ชิดอำนาจ (power stemming from being close to power) รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, น. 127-129, ได้ให้ความหมายแหล่งที่มา ของอำนาจอาจสรุปได้เป็น 2 แหล่ง ดังนี้ 1) แหล่งขององค์กร (organization sources) อำนาจตามหน้าที่ตามโครงสร้างในองค์กร ประกอบด้วย 1.1 อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล (reward power) 1.2 อำนาจที่เกิดจากการลงโทษ (coercive power) 1.3 อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) 1.4 อำนาจตามกระบวนการ (process power) 1.5 อำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร (information power) 1.6 อำนาจในการเป็นตัวแทน (representative power) 2. แหล่งของส่วนบุคคล (individual source) อำนาจส่วนบุคคล (personal power) ประกอบด้วย 2.1 อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ (expert power) 2.2 อำนาจที่เกิดจากการจูงใจตามเหตุผล (rational persuasion power) 2.3 อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง (referent power) กัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล (2562, น. 259-270) ได้แบ่งประเภทของอำนาจ ได้ดังนี้ 1) อำนาจโดยธรรม 2) อำนาจในการให้รางวัล 3)

อำนาจในการให้โทษ 4) อำนาจจากการชื่นชม 5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ 6) อำนาจจากข้อมูลข่าวสาร ศิริภัสสรศ วศทองดี (2563, น. 16) ได้กล่าวถึงที่มาของอำนาจไว้ดังนี้¹⁾ อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) 2) อำนาจการให้รางวัล (reward power) 3) อำนาจจากการบังคับที่บังคับคนอื่น (coercive power) 4) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (expert power) อานนท์ ภาคมาลี (2563) ได้ให้ความหมายที่มาของอำนาจไว้ คือ 1) อำนาจตามกฎหมาย 2) อำนาจการให้รางวัล 3) อำนาจจากการบังคับที่บังคับคนอื่น 4) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ 5) อำนาจจากการยอมรับนับถือ กิฟฟนและมัวร์ เฮดโดห์แบงเพน 7 ประเภทดังต่อไปนี้¹⁾ 1) อำนาจทางกฎหมาย (legitimate power) 2) อำนาจการให้รางวัล (reward power) 3) อำนาจการบังคับ (coercive power) 4) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) 5) อำนาจอ้างอิง (referent power) 6) อำนาจโดยตำแหน่ง (position power) 7) อำนาจส่วนบุคคล (personal power) เฟรนช์และเรเวน (French and Raven, 1959, pp. 261-264) แบ่งประเภทของการใช้อำนาจเป็น 5 ประเภทดังต่อไปนี้¹⁾ 1) อำนาจจากการให้รางวัล (reward power) 2) อำนาจการบังคับ (coercive power) 3) อำนาจทางกฎหมาย (legitimate power) 4) อำนาจอ้างอิง (referent power) 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power)

เมธพร ผังลักษณ์ แบ่งความสุขในการทำงานเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ธิปัตย์ ทั่นแสง แบ่งความสุขในการทำงานออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้ ได้แก่ 1) สัมพันธภาพ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน แบ่งความสุขของครูออกเป็น 9 ด้าน ดังนี้ 1) สุขภาพดี 2) ผ่อนคลายดี 3) น้ำใจดี 4) จิตวิญญาณดี 5) ครอบครัวดี 6) สังคมดี 7) ใฝ่รู้ดี 8) สุขภาพเงินดี 9) การงานดี ดายเนอร์ (Diener, 2003: p.542-575) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานไว้ ดังนี้ (1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) (2) ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) (3) อารมณ์ทางบวก (Positive effect) (4) อารมณ์ทางลบ (Negative effect) วาร์ (Warr, 2007: p.75) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานประกอบด้วย (1) ความรื่นรมย์ในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน (2) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ สนใจ เต็มใจ ถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน (3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวา

ในการทำงาน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ รวมเป็นความสุข 9 มิติ ดังนี้ 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) 3) น้ำใจดี (Happy Heart) 4) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) 5) ครอบครัวดี (Happy Family) 6) สังคมดี (Happy Society) 7) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) 8) สุขภาพเงินดี (Happy Money) 9) การงานดี (Happy work-life) อธิปัตย์ ทั่นแสง กล่าวว่า ความสุขในการทำงานแบ่งเป็น 1) ด้านสัมพันธภาพ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับถือ มิลล์ (Mil, 1995; p.7) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญความสุขตามหลักประโยชน์นิยมไว้ 4 ประการ คือ (1) พิจารณาผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ (Consequentiality) (2) พิจารณาแบบรวมๆ (Aggregative) (3) พิจารณาความรู้สึกทางกายสัมผัส (Sensual Feeling) (4) ความสุขหรือความยินดี ไม่มีลักษณะพ้นจากโลก ฟิชเชอร์ (Fisher, 2010: p.384-412) ให้นิยามความสุขของการทำงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ (1) ระดับภายในบุคคลที่เกิดเพียงชั่วคราว (Transient level) (2) ระดับบุคคล (Person level) (3) ระดับหน่วยงาน (Unit level) หรือองค์กร (Organization) มาเนียน (Manion) อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงานว่ามี 4 องค์ประกอบ คือ (1) สัมพันธภาพ (Connection) (2) ความรักในงาน (Love of the Work) (3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) (4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

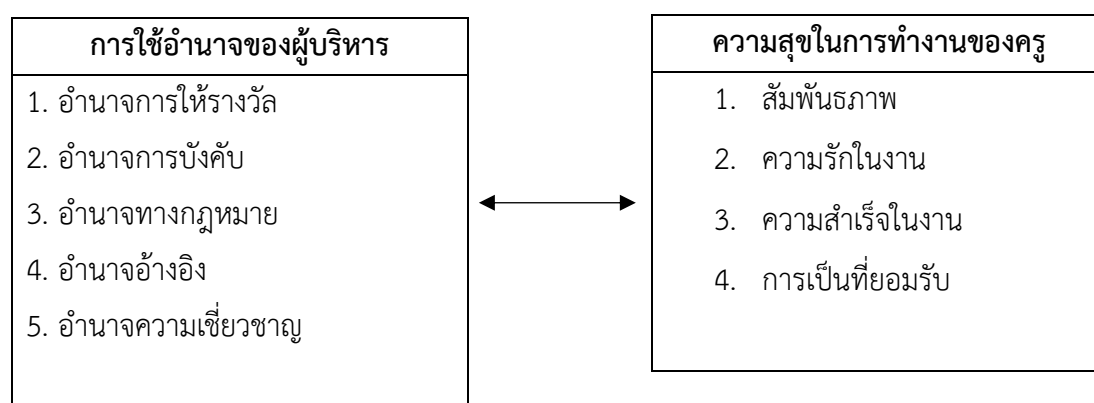
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ French and Raven (1959 อ้างใน วาสนา ดิษฐ์ประดับ, 2564, น. 22-24) มาเป็นตัวแปรต้นในการวิจัยในครั้งนี้ และนำแนวคิดของมาเนียน (Manion) มาเป็นตัวแปรตามในการวิจัยในครั้งนี้

1.9 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยใช้เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรพื้นฐานในการศึกษา ตามแนวคิดทฤษฎีของเฟรนช์ และราเวนส์ (French and Raven, 1959 อ้างใน วาสนา ดิษฐ์ประดับ, 2564, น. 22-24) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ อำนาจการให้รางวัล (reward power) อำนาจการบังคับ (coercive power) อำนาจทางกฎหมาย (legitimate power) อำนาจอ้างอิง (referent power) และอำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) ซึ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารดังกล่าวนี้จะเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

เป็นความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างของระบบการบริหารและแนวคิดของมานีเยน (Manion) องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) สัมพันธภาพ (Connection) (2) ความรักในงาน (Love of the Work) (3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) (4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) มากำหนดเป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : กรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดของเฟรนช์และราเวนส์

: J. Manion, "Joy at work: creating a positive workplace". Journal of Nursing Administration 33, 12 (2003): pp. 652–659.

บทที่ 2

วรรณกรรมหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการใช้อำนาจ

2.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจ หน้าที่ และอิทธิพล

2.1.3 แหล่งที่มาของอำนาจ

2.1.4 การใช้อำนาจของผู้บริหาร

2.2 แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.3 บริบทของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการศึกษาอำนาจของผู้บริหาร อำนาจถือเป็นเครื่องมือในการบริหารเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินงานตามกรอบเวลา เพื่อการบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันการใช้อำนาจที่ไม่เหมาะสมของผู้บริหารสามารถส่งผลเสียต่อองค์กรได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงสมควรระมัดระวังการใช้อำนาจให้เป็นไปในทางที่เหมาะสม เพื่อให้องค์กรหรือสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างสูงสุดและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้เข้าใจความหมายของการใช้อำนาจ ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจ หน้าที่ และอิทธิพล แหล่งที่มาของอำนาจ และการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับความสุขในการทำงานของครูซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานของครู ซึ่งถือว่าความสุขเป็นสิ่งที่บ่งชี้ประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการทำงานในองค์กรหรือสถานศึกษา ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจความหมายของความสุข แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ความหมายของการใช้อำนาจ

อำนาจ อาจจะหมายถึงสิ่งเร้นลับหรือน่ากลัว เป็นสิ่งที่มองไม่เห็นแต่มีพลังที่จะสามารถ โน้มน้าวให้ คนอื่นในองค์กรปฏิบัติตามได้ และปรากฏอยู่ในระบบทางสังคม (social systems) ทุก ระบบไม่มีสังคมใดที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยปราศจากการใช้อำนาจ ดังนั้นในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีอำนาจ และควรใช้อำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร ซึ่ง มีผู้ให้ความหมายของอำนาจไว้ ดังนี้

ยุกส์ (Yukl, 2013, p.186) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถอย่างสมบูรณ์ของบุคคล ใดบุคคลหนึ่งในการที่จะเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคคลเป้าหมาย ณ เวลาใด เวลาหนึ่ง

มะดุกเว, ชิเนนเย และเทเวอร์ (Maduekwe, Chinenye & Thaver, 2019, p. 45) กล่าวว่า อำนาจเป็นเครื่องมือช่วยให้ไปถึงเป้าหมายตามที่กำหนด ความสามารถในการตัดสินใจสามารถ ควบคุมชะตาชีวิต ของคนอื่น ๆ ได้ โดยมีผู้มีพลังอำนาจสร้างความชอบธรรมในการใช้อำนาจด้วย การบังคับหรือแสดงให้ เห็นว่า การใช้อำนาจนั้นเป็นไปอย่างสมเหตุสมผล)

บุชานัน และบาดัม (Buchanan and Badham, 2020, p. 2) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถในการเอาชนะการต่อต้านของผู้อื่น เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับความสนใจและ วัตถุประสงค์ของตน

สลุฟ และซีเมนส์ (Sloof and Siemens, 2021, p. 277) กล่าวว่า อำนาจเป็นสิ่งที่ทำให้ การมอบหมายงานมีประสิทธิภาพ เป็นศักยภาพหรือความสามารถแท้จริงที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้ กระทำใน ทิศทางที่ตนต้องการกระตุ้นผู้ตามได้จัดสรรสิทธิต่าง ๆ การตัดสินใจในองค์กร การควบคุม สิทธิและแรงจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการ

ชาคราโบตี้ (Chakraborty, 2022, p. 80) กล่าวว่า พลังอำนาจเป็นสิ่งที่มีส่วนบุคคล เกิดขึ้น นอก ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ นอกจากนี้ยังรวมถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ บุคลิกลักษณะส่วนตัว และจากองค์ประกอบตามสถานการณ์อื่น ๆ ด้วย เป็นความสามารถในการจูงใจ เกลี้ยกล่อม การ เสนอแนะ ต่างก็เป็นรูปแบบหนึ่งของพลังอำนาจ-เป็นการกระทำของบุคคลหนึ่งที่มีผลกระทบ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2559) ได้ให้ความหมาย ไว้ว่า "อิทธิพลที่บังคับผู้อื่น ให้ ยอมทำตามไม่ว่าจะด้วยความสมัครใจหรือไม่ หรือความสามารถบันดาลให้เป็นไปตามความ ประสงค์เช่น อำนาจบังคับของกฎหมาย อำนาจบังคับบัญชา ความสามารถ หรือสิ่งที่สามารถทำหรือ บันดาลให้เกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ เช่น อำนาจคุณพระศรีรัตนตรัย อำนาจสังคักดิ์สิทธิ์ กำลัง พลัง เช่น

อำนาจจิต อำนาจฝ่ายสูง อำนาจฝ่ายต่ำ หรือความรุนแรง เช่น ชอบใช้อำนาจ การบังคับบัญชา เช่น อยู่ใต้อำนาจการบังคับ เช่น ขออนุญาต เป็นต้น

สมชาติ กิจจรรยง (2560, น. 44) ได้ให้ความหมายว่า อำนาจ (power) หมายถึง ความสามารถที่จะใช้ใคร ทำอะไรก็ได้ ผู้มีอำนาจ เช่นนี้ คือ ผู้นำซึ่งเป็นลักษณะของผู้นำ

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2560, น. 42) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้อื่น

สุวรรณี แสงมหาชัย (2560, น. 231) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่ A มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ B โดย B จะทำการในลักษณะที่ A ต้องการ

มัทนา วังนอมศักดิ์ (2561) กล่าวว่า อำนาจถูกนิยามให้เป็นความสามารถในการสร้างผลกระทบต่อผู้อื่น หรือศักยภาพที่จะโน้มน้าวผู้อื่น แม้ว่าโดยทั่วไปเราจะคิดว่าอำนาจเป็นของผู้นำ แต่แท้จริงแล้วเป็นการทำงานร่วมกันของผู้นำผู้ตาม และสถานการณ์ ผู้นำที่มีศักยภาพจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ตาม อย่างไรก็ตามผู้ตามก็อาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้นำได้เช่นกัน แม้สถานการณ์นั้นอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถของผู้นำในการมีอิทธิพลต่อผู้ตาม (ในทางกลับกัน)

กัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล (2562, น. 258) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง สิทธิอันชอบธรรมที่ได้รับ

มอบหมายมาให้สั่งบุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการได้

จากความหมายของอำนาจดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าอำนาจหมายถึงความสามารถหรือศักยภาพของผู้บริหารที่ทำให้บุคคลหนึ่งทำพฤติกรรมในด้านความคิดเห็น ทัศนคติค่านิยม ชักจูง เชิญชวน โน้มน้าว บังคับผู้อื่นเพื่อให้ไปในทิศทางใดทางหนึ่งตามที่บุคคลนั้นต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน โดยปราศจากการต่อต้าน

2.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจ หน้าที่ และอิทธิพล

จากการศึกษาในเรื่องของอำนาจ ไม่เพียงแต่ยากที่จะให้ความหมายที่ชัดเจนได้แล้วยังเป็นเรื่องที่ไม่สามารถแยกแยะความแตกต่างของคำอื่น ๆ ที่มีความหมายใกล้เคียงกันอีกด้วย เช่น อิทธิพล (Influence) อำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นต้น

แคทซ์ และคานท์ (Katz and Kahn, 1978, p. 218) ให้ความเห็นว่า ความหมายของอิทธิพล นี้ค่อนข้างจะใกล้เคียงกับความหมายของอำนาจมาก แต่ด้านแตกต่างกันระหว่างแนวความคิดทั้งสองนี้คือ อิทธิพล มีความรุนแรงน้อยกว่าอำนาจ นั่นคือ หากผู้ที่อยู่ต่ออิทธิพลไม่ปฏิบัติตามความประสงค์ของผู้มีอิทธิพล ผู้มีอิทธิพลก็ไม่สามารถที่จะลงโทษผู้ที่อยู่ต่ออิทธิพลได้อย่าง

เต็มที หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า สิ่งที่มีอิทธิพลจะกระทำต่อผู้อยู่ใต้อิทธิพลที่ไม่ยอมปฏิบัติตามประสงค์ของตนที่มีเพียง "กุศโลบาย" (manipulation) อันได้แก่ การโน้มน้าวจิตใจ การให้กำลังใจ และการชักชวน เป็นต้น ซึ่งต่างกับสิ่งที่มีอำนาจจะกระทำต่อผู้อยู่ใต้อำนาจซึ่งมีความรุนแรงมากกว่า เช่น การขู่บังคับ (coercive) การใช้กำลัง (force) และนอกจากนี้ Katz และ Kahn ยังให้ความหมายของอำนาจหน้าที่ไว้ด้วยว่า หมายถึง อำนาจตามตัวบทกฎหมายนี้จะต้องเป็นที่ยอมรับว่าเป็นคำนามที่เหมาะสมทั้งจากผู้ที่มีอำนาจเอง ผู้ที่อยู่ใต้อำนาจ และบุคคลอื่น ๆ ด้วย มองในแง่นี้จะเห็นได้ว่าอำนาจหน้าที่ค่อนข้างจะใกล้เคียงกับอิทธิพลและอำนาจ แต่ลักษณะที่แตกต่างกันก็คือ ผู้มีอำนาจและผู้มีอิทธิพลมีอำนาจและอิทธิพลเช่นนั้น โดยมีต้องอาศัยพื้นฐานของกฎหมายรองรับ ส่วนอำนาจหน้าที่บุคคลได้มาโดยนัยแห่งกฎหมาย

สก๊อต และมิทเชล (Scott and Mitchel, 1972, p. 211) ได้กล่าวว่า อิทธิพล คือการดำเนินการทางสังคม โดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลให้กระทำตามความต้องการของตน ซึ่งโดยปกติแล้วฝ่ายหลังจะไม่ทำเช่นนั้น ดังนั้น อิทธิพลจึงมีความแตกต่างกับพลังอำนาจตรงที่อิทธิพลมีลักษณะโน้มน้าว หรือชักจูง (persuasive) ในขณะที่พลังอำนาจมีลักษณะการบังคับ (coercive)

ฮอร์ตันและฮันท์ (Horton and Hunt, 1968, p. 321) ได้ให้ความหมายว่า อิทธิพลหมายถึง ความสามารถที่จะชักจูงการตัดสินใจและการกระทำของบุคคลอื่น

เนตรพัฒนา ยาวีราข (2560, น. 177) ได้ให้ความหมายอำนาจและหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่ผู้นำมีตำแหน่งอย่างถูกต้องตามระเบียบ อำนาจหน้าที่เป็นอำนาจที่ใช้ในการบังคับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามที่ต้องการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้นำเป็นผู้มีอำนาจในการให้คุณให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

จากความหมายของอำนาจดังกล่าว สรุปได้ว่า อำนาจหน้าที่เป็นอำนาจประเภทหนึ่งซึ่งองค์การให้ได้มาโดยตำแหน่ง เป็นอำนาจสิทธิที่ผู้บริหารสามารถสั่งการ โดยผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับได้รับมอบหมายมาจากผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับสูงขึ้นไป และเมื่อบุคคลใช้อำนาจก็จะเกิดอิทธิพลต่อ ผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นยอมเชื่อฟังและยอมปฏิบัติตาม

2.1.3 แหล่งที่มาของการใช้อำนาจ

ในปีคริสต์ศักราช 1983 ร็อบบินส์ (Robbins, 1983 อ้างในอ้างอิงในปิยวรรณ งามสง่า, 2564, น. 27-28) ได้ให้ความหมายของแหล่งที่มาของอำนาจว่า หมายถึง วิธีที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามาคุมฐานอำนาจ ส่วนฐานอำนาจ หมายถึง สิ่งที่มีอำนาจมีอยู่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้มีอำนาจหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า แหล่งที่มาของอำนาจ หมายถึง วิธีการที่จะได้อำนาจมาจากที่ใด ส่วนฐานอำนาจ หมายถึง การนำอำนาจจากแหล่งที่มาใช้ในเรื่องอะไร โดยร็อบบินส์ (Robbins) ได้ให้แนวคิดแหล่งที่มาของ

อำนาจมาจากสิ่งต่อไปนี้ 1) อำนาจตามตำแหน่ง (position power) เกิดจากการที่กลุ่มคนและองค์กร ส่วนใหญ่ยอมรับบุคคลที่มีอำนาจตามตำแหน่งของบุคคลนั้น ๆ 2) อำนาจเฉพาะตัวบุคคล (personal power) เกิดจากบุคลิกภาพที่มีลักษณะเด่นเป็นที่ศรัทธาของบุคคลอื่น บางครั้งมักจะอนุโลมเรียกว่าเป็นอำนาจที่เกิดจาก "บารมี" สามารถทำให้คนอื่นกระทำตามในสิ่งที่ตนปรารถนา 3) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้มีอำนาจในการควบคุมข่าวสารพิเศษ ซึ่งเป็นที่ถกเถียงกันว่าอำนาจนี้เป็นอำนาจเกี่ยวกับความรู้ ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากจะเป็นผู้มีอำนาจในแหล่งที่มีอิทธิพลและจะเป็นผู้เชี่ยวชาญที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง 4) อำนาจทางโอกาส (opportunity power) เป็นการจับความเหมาะสมในระยะเวลาและโอกาสให้บุคคลที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญ

เชอร์มาฮอร์น ฮันท์ และ ออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt, and Osborn, 2005) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจสรุปได้ดังนี้ ในองค์การอำนาจถูกกำหนดให้เป็นความสามารถในการใช้คนหรือ บุคลากรให้ปฏิบัติตาม ผู้บังคับบัญชาจะได้รับอำนาจในการตรวจสอบดูแลควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาแหล่งที่มาจากอำนาจโดยตำแหน่งและอำนาจส่วนบุคคลดังนี้

1) อำนาจโดยตำแหน่ง (position power) ฐานอำนาจได้เป็นสิทธิ์ของผู้บริหารโดยได้รับความชอบธรรมจากการให้คุณและโทษต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อาทิ อำนาจการให้รางวัล อำนาจ การบังคับ อำนาจตามกฎหมาย

1.1) อำนาจการให้รางวัล (reward power) อำนาจที่ผู้บริหารจะสามารถที่จะควบคุมที่จะให้รางวัลแก่บุคคลที่จะปฏิบัติงาน ยกตัวอย่างเช่น การยกย่องสรรเสริญ นอกจากนี้ยังให้โทษแก่ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามยกตัวอย่างเช่น การลดเงินเดือน เป็นต้น

1.2) อำนาจการบังคับ (coercive power) อำนาจที่ ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ มีความเข้มแข็งของอำนาจการบังคับมากขึ้นเมื่อบุคคลรู้ว่าตนเองมีอำนาจที่จะบังคับ หรือลงโทษได้โดยตรง

1.3) อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) อำนาจชนิดนี้มาจากค่านิยมภายในบุคคลที่ยอมรับว่ามีอำนาจโดยชอบธรรมที่จะมีอำนาจเหนือคนโดยทั่วไป อำนาจตามกฎหมายนี้เกิดขึ้นเนื่องจากมีผู้มีอำนาจครองอยู่ เรียกว่าอำนาจหน้าที่ แต่ในบางกรณีอาจไม่เกี่ยวข้อง กับตำแหน่งก็ได้ แต่หากเกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม และการยอมรับของบุคคลอื่น ๆ

1.4) อำนาจแห่งกระบวนการ (process power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการควบคุมวิธีการ ต่าง ๆ ของการผลิตและวิธีการวิเคราะห์ในการะงานนั้น ๆ ซึ่งเกิดจากอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ที่มีอิทธิพลต่อการควบคุมกระบวนการผลิต

1.5) อำนาจจากการมีสารสนเทศ (information power) อำนาจที่เกิดจาก

ผู้บริหารมีความรอบรู้ข่าวสารหรือข้อมูลที่มีคุณค่า แสวงหาข่าวสารหรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากร มีความรอบรู้ข่าวสารหรือข้อมูลในสภาวะแวดล้อมของงานในเรื่องทั่ว ๆ ไป อย่างกว้างขวาง เป็นแหล่งข้อมูลที่ได้บังคับบัญชาต้องการได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ ทำให้ได้รับการยอมรับในอำนาจนี้

1.6) อำนาจการเป็นตัวแทน (representative power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการได้รับการแต่งตั้งให้เป็นตัวแทนองค์กรอย่างเป็นทางการ ซึ่งมีอำนาจและศักยภาพซึ่งประกอบไปด้วยบุคคลในองค์กรหน่วยต่าง ๆ และบุคคลภายนอกองค์กร ผู้บริหารควรใช้อำนาจฐานะเป็นตัวแทนองค์กร เพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม

2) อำนาจส่วนบุคคล (personal power) อำนาจส่วนบุคคลมีอยู่ในตัวบุคคลทุกคนที่ล้วนต้องการอิสระในการตัดสินใจ อำนาจส่วนบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

2.1) อำนาจเชี่ยวชาญ (expert power) สามารถควบคุมคนอื่นโดยใช้อำนาจที่มีจากประสบการณ์ที่สั่งสมมาจนเชี่ยวชาญ อำนาจของผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ และความรู้ความสามารถจนเป็นที่ยอมรับด้วยทั่วไปและทำให้ผู้บังคับบัญชาทำตามเพราะมีความเชื่อว่าผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถเหนือตน

2.2) ชักชวนเหตุผล (rational persuasion) ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของผู้อื่นเพราะความพยายามของแต่ละบุคคลที่คนยอมรับนำเสนอเป้าหมายและเป็นวิธีที่เหมาะสมในสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวข้องกับการชักชวนเหตุผลขึ้นลงและทั่วทั้งองค์กร มีเหตุผลชักชวนเกี่ยวข้องกับการอธิบายผลลัพธ์ที่คาดหวังและแสดงให้เห็นว่าเป็นการกระทำที่เฉพาะเจาะจง

2.3) อำนาจอ้างอิง (referent power) คุณลักษณะที่ผู้ที่มีอำนาจเป็นที่อันซึ่งยอมรับและชื่นชมของบุคคลต่าง ๆ และประสงค์ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบ้าง ความเข้มแข็งของอำนาจอ้างอิงจะมีมากขึ้นตามความอยากเป็นเหมือนผู้ที่มีอำนาจของบุคคลนั้นมากขึ้นตามความชื่นชม

ส่วน ยุคส์ (Yukl, 2013, p.153-154) ได้แบ่งอำนาจออกเป็น 2 ส่วน คือ

1) อำนาจส่วนบุคคล (personal power) ประกอบด้วยอำนาจ 2 รูปแบบ คือ อำนาจอ้างอิง (referent Power) และอำนาจเชี่ยวชาญ (expert power)

2) อำนาจโดยตำแหน่ง (position power) ประกอบด้วยอำนาจ 5 รูปแบบ คือ อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) อำนาจการให้รางวัล (reward power) อำนาจการบังคับ (coercive power) อำนาจด้านข้อมูลข่าวสาร (information power) และอำนาจการจัดการเชิงสถานการณ์ (situates engineering)

วันชัย มีชาติ (2552) ทุกองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์หรืออำนาจควบคุมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรได้ดำเนินกิจกรรมไปอย่างราบรื่น โดยมีผู้ที่ได้รับมอบหมายคือผู้นำ หรือผู้บริหารที่จะใช้อำนาจในการดำเนินงาน และสั่งการให้ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตนปฏิบัติหน้าที่อย่างมี

ประสิทธิภาพเพื่อเป้าหมายขององค์กรจะสำเร็จได้ จากแนวความคิดระบบราชการของ Max Weber ซึ่ง มีการนำมาใช้และอ้างอิงกันอย่างมากและแพร่หลาย ซึ่งเสนอแนวคิดว่า ในการบริหารองค์กรซึ่งเป็นองค์กรในอุดมคติที่เรียกว่า the ideal type of bureaucracy โดยกล่าวถึงลักษณะในการใช้อำนาจในองค์กร ที่จะดำเนินการต้องมีโครงสร้างของอำนาจในองค์กร ซึ่งอำนาจในองค์กรจะประกอบด้วย

1) อำนาจบารมี (charismatic authority) เป็นอำนาจที่เกิดจากคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งทำให้ผู้อื่นเชื่อฟังหรือยอมทำตามผู้นำ เป็นอำนาจที่ติดอยู่กับตัวบุคคล การใช้อำนาจบารมีเหมาะสมกับ สังคมในยุคเดิมที่มีลักษณะของความสำคัญในรูปแบบของเครือญาติ หรือสังคมแบบชนเผ่า

2) อำนาจประเพณี (traditional authority) เป็นอำนาจอันที่ได้เกิดจากขนบธรรมเนียมหรือประเพณีที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา การใช้อำนาจตามประเพณี เช่น การสืบทอดอำนาจตามสายเลือดหรือการสืบสันตติวงศ์ การใช้อำนาจในลักษณะนี้มักพบในสังคมแบบศักดินา

3) อำนาจตามกฎหมาย (legal authority) เป็นอำนาจที่เน้นหลักความมีเหตุผล คืออำนาจตามกฎหมายนี้เหมาะกับโครงสร้างสังคมสมัยใหม่ที่มีความสลับซับซ้อน อำนาจตามกฎหมายจะใช้ในองค์กรแบบระบบราชการ

จากลักษณะของอำนาจที่ได้กล่าวมาข้างต้นได้นักวิชาการทำการศึกษาค้นคว้าและได้ทำการแบ่งออกเป็นรูปแบบที่แตกต่างกัน ที่จะเรียกว่า ฐานอำนาจ หรือแหล่งที่มาของอำนาจที่จะมีหลายรูปแบบ อำนาจในองค์กรที่มีมาจากหลายแหล่งผู้คนจะได้อำนาจมาอย่างไหนขึ้นอยู่กับประเภทของอำนาจที่เขาเหล่านั้นจะแสวงหา ดังนั้นการเข้าใจถึงรูปแบบการนำมาซึ่งอำนาจสรุปได้ดังต่อไปนี้ (พิพัฒน์ นนทนาธรณ, 2556)

1) อำนาจตามตำแหน่ง (position power) เป็นอำนาจที่มาจากองค์กร หรือบุคคลและมีอยู่กับตำแหน่งที่ได้มาในการจัดสรรอำนาจไว้ เมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งก็จะใช้อำนาจไปตามตำแหน่งนั้น และเมื่อพ้นจากตำแหน่งจะไม่สามารถนำอำนาจนั้นไปใช้กับตนเองได้ อำนาจตามตำแหน่งแบ่งได้ดังต่อไปนี้

1.1 อำนาจที่ชอบธรรม (legitimate power) ผู้ที่มีตำแหน่งในองค์กรสูงกว่าจะมีอำนาจ

มากกว่า ในภาครัฐจะมาจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเป็นหลัก ส่วนในภาคเอกชนก็จะมาจากการตั้งองค์กรตามกฎหมายที่มีอยู่ในองค์กร เช่น การตั้งบริษัทจำกัด เป็นต้น

1.2 อำนาจสารสนเทศ (information power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการได้ควบคุมอย่าง

เป็นทางการเหนือสารสนเทศที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการทำงานของพวกเขา

1.3 อำนาจรางวัล (reward power) เป็นอำนาจที่ได้ให้รางวัลแก่พนักงานลูกจ้าง หรือ

ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ การให้รางวัลอาจเป็นรูปแบบตัวเงิน หรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เป็นการกระตุ้นการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.4 อำนาจบังคับ (coercive power) เป็นอำนาจในการลงโทษในการปฏิบัติงาน ของ

พนักงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่สามารถทำงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย อำนาจชนิดนี้ ตั้งอยู่ในฐานของความกลัวเป็นการกระตุ้นการทำงานโดยผู้บริหาร

1.5 อำนาจทางนิเวศวิทยา (ecological power) เป็นอำนาจในการควบคุมเหนือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เทคโนโลยี และองค์กรของงานที่จัดหาโอกาสสำหรับการมี อิทธิพลทางอ้อมเหนือผู้อื่นเพราะพฤติกรรมเป็นส่วนหนึ่งของการรับรู้โอกาสและอุปสรรคจากการ ปรับเปลี่ยนสถานการณ์ใหม่ที่อุบัติขึ้น

2. อำนาจตามตัว (personal power) อำนาจที่มาจากคุณลักษณะ หรือพฤติกรรม ของผู้นั้น

มากกว่าที่จะมาจากองค์กร อันแบ่งดังต่อไปนี้

2.1 อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) เป็นอำนาจที่มาจากความสามารถใน การ

โน้มน้าวบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความรู้ ความชำนาญการเฉพาะทางที่เกิดจาก ทักษะ และ

ความสามารถของตัวผู้บริหารเอง

2.2 อำนาจอ้างอิง (referent power) เป็นอำนาจที่มีศักยภาพที่มีความเกี่ยวเนื่อง กับ

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความชื่นชม ใน

ผู้บังคับบัญชาและมองเป็นแบบอย่าง อาจเกิดข้อจำกัดหากจะลงโทษพนักงานจะเกิดความ ลังเล

2.3 อำนาจเกียรติยศ (prestige power) เป็นอำนาจที่มาจากชื่อเสียงของบุคคล

ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จที่เคยทำมาในอดีตและมีความสำคัญจะมีอำนาจในลักษณะนี้

3) อำนาจที่มาจากความเป็นเจ้าของ (power stemming from ownership) ผู้ บริหารมี

อำนาจในฐานะที่เป็นตัวแทน หรือผู้ที่ถือหุ้น หรือกรรมสิทธิ์ในองค์กร ความแข็งแกร่งในอำนาจความเป็นเจ้าของขึ้นอยู่กับความใกล้ชิด หรือการเชื่อมโยงกับผู้ถือหุ้นและคณะกรรมการ อำนาจความเป็นเจ้าของยังสัมพันธ์กับจำนวนเงินทุนในองค์กรนั้น ผู้บริหารที่ถือหุ้นมากมีโอกาสอย่างมากที่จะถูกไล่ออกโดยคณะกรรมการเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ถือหุ้นน้อยจะพบลักษณะนี้ในสถานศึกษาของเอกชน เพราะสถานศึกษาเอกชนมีลักษณะในการจัดการตนเองโดยทุนและทุนสวน

4) อำนาจที่มาจากการใช้ทรัพยากร (power from providing resources) แหล่งอำนาจที่มาจากในมุมมองนี้องค์กรต้องการความเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องของทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยี เงิน ลูกค้า หรือ ผู้รับบริการในภาคการศึกษา รวมไปถึงวัตถุดิบต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง อำนาจที่สัมพันธ์กับทรัพยากรเมื่อผู้นำเริ่มที่จะสูญเสียอำนาจในการควบคุมทรัพยากร อำนาจของเขานั้นก็จะลดลงตามการควบคุมเช่นเดียวกัน

5) อำนาจจากการฉวยโอกาส (power from capitalizing on opportunity) อำนาจนั้นสามารถมาจากการอยู่ถูกที่ถูกเวลาและมีการดำเนินการที่เหมาะสม ผู้คนต้องการที่จะมีทรัพยากรที่ถูกต้องในการฉวยโอกาสที่เกิดขึ้น โอกาสที่ดีที่สุดขององค์กรที่จะขยายตัว คืออยู่ในแผนกที่มรดกเติบโตจะทำให้เรามีโอกาสที่จะเติบโตในงานมากกว่าที่จะอยู่ในสายงานปกติ

6) อำนาจที่มาจากจัดการปัญหาวิกฤต (power stemming from managing critical

problems) ในกรณีที่หน่วยงานต้องเผชิญกับปัญหาวิกฤตและเกิดความไม่มั่นคง องค์กรจะมีอำนาจมากขึ้น เช่น องค์กรถูกฟ้องร้อง เป็นต้น ในสถานการณ์เช่นนี้ฝ่ายกฎหมายขององค์กรที่ปกติจะไม่มีอำนาจโดดเด่นเหนือฝ่ายอื่นจะมีบทบาทสำคัญต่อองค์กรขึ้นมาในทันที

7) อำนาจที่มาจากใกล้ชิดอำนาจ (power stemming from being close to power) การอยู่ใกล้ชิดกับผู้ที่มีอำนาจก็จะทำให้ผู้นั้นมีอำนาจมากขึ้น เช่น ผู้จัดการฝ่ายหนึ่งที่ต้องรายงานตรงต่อซีอีโอย่อมมีอำนาจมากกว่าผู้จัดการที่อยู่ในระดับเดียวกันที่ไม่ได้มีความรับผิดชอบ รายงานต่อซีอีโอ ในองค์กรสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้บริหารมักมีอำนาจมากกว่าบุคคลอื่นในระดับที่มีความใกล้เคียงกับตนเองในผู้บริหารด้วยกันก็เช่นกันหากมีความใกล้ชิดกับผู้ที่อยู่เหนือขึ้นไปอีก

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, น. 127-129, อ้างในปิยวรรณ งามสง่า, 2564, น. 23-24) ได้ให้ความหมายแหล่งที่มาของอำนาจ หมายถึง สิ่งที่ใช้เพื่อให้ตนเองมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นแหล่งที่มาของอำนาจอาจสรุปได้เป็น 2 แหล่ง ดังนี้

1) แหล่งขององค์กร (organization sources) อำนาจตามหน้าที่ตามโครงสร้างในองค์กรประกอบด้วย

1.1 อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล (reward power) เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีความสามารถที่จะให้รางวัลภายนอกและรางวัลภายใน เพื่อควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

1.2 อำนาจที่เกิดจากการลงโทษ (coercive power) เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีความสามารถที่จะละเว้นการให้รางวัล หรือลงโทษเพื่อควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

1.3 อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) เป็นอำนาจของบุคคลที่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชาที่เป็นทางการขององค์การ

1.4 อำนาจตามกระบวนการ (process power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการควบคุมวิธีการต่าง ๆ ของการผลิตและวิธีการสังเคราะห์เรื่องใดเรื่องหนึ่ง

1.5 อำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร (information power)

1.6 อำนาจในการเป็นตัวแทน (representative power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้เป็นตัวแทนขององค์การที่มีศักยภาพและอำนาจ

2. แหล่งของส่วนบุคคล (individual source) อำนาจส่วนบุคคล (personal power) หมายถึง ลักษณะของส่วนบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นทำให้บุคคลอื่นกระทำตาม หรือเห็นคล้อยตามได้ อำนาจส่วนบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยให้การบริหารธุรกิจเป็นไปด้วยดี ประกอบด้วย

2.1 อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ (expert power) เป็นอำนาจที่เกิดจากทักษะ ความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน และเป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไป

2.2 อำนาจที่เกิดจากการจูงใจตามเหตุผล (rational persuasion power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่บุคคลมีความสามารถในการใช้เหตุผลในการจูงใจเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่คาดหวัง โดยแสดงวิธีการเพื่อให้ผู้อื่นเกิดการเห็นคล้อยหรือปฏิบัติตาม

2.3 อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง (referent power) เป็นอำนาจที่เกิดจากลักษณะเฉพาะของบุคคลทำให้บุคคลอื่นปรารถนาจะเป็นเหมือนบุคคลนั้น หรือยอมทำตามบุคคลนั้นด้วยความเคารพและพึงพอใจ

กัลยารัตน์ อีระชนชัยกุล (2562, น. 259-270) ได้แบ่งประเภทของอำนาจ ได้ดังนี้

1) อำนาจโดยธรรม เป็นอำนาจที่ผู้บริหารได้รับมาพร้อมกับตำแหน่งและหน้าที่ขององค์การ อำนาจประเภทนี้โดยปกติแล้วมีลักษณะเป็นทางการ หรือถือปฏิบัติต่อเนื่องในองค์การจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ แม้จะมีการระบุเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ก็ตาม ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารย่อมมีอำนาจในการสั่งการ หรือมอบหมายงานให้ลูกน้องนำไปปฏิบัติ เป็นต้น

2) อำนาจในการให้รางวัล เป็นอำนาจที่ผู้บริหารมอบสิ่งที่มีคุณค่าโดยอาจจะให้โดยการเพิ่มเงินเดือน การให้เงินโบนัส การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น จะเห็นได้ว่าผู้มีอำนาจโดยธรรมมักมีอำนาจในการให้รางวัลโดยปริยาย เนื่องจากสามารถใช้อำนาจโดยธรรมของตนให้รางวัลผู้อื่น อย่างไรก็ตามผู้ที่สามารถมอบสิ่งที่มีคุณค่าให้กับผู้อื่นก็อาจกลายเป็นผู้มีอำนาจได้

3) อำนาจในการให้โทษ เป็นอำนาจในการลงโทษบุคคลในองค์การ อำนาจในการให้โทษนี้ คือ การว่ากล่าวตักเตือน การพักงาน การไล่ออก การย้ายออกจากตำแหน่ง การลดเงินเดือน การลดโบนัส เป็นต้น โดยปกติแล้ว ผู้ที่มีอำนาจโดยธรรมชาติขององค์การก็จะมีอำนาจในการให้โทษเช่นกัน

4) อำนาจจากการชื่นชม เป็นอำนาจที่บุคคลได้รับการเป็นที่ชื่นชม หรือเป็นที่รัก ผู้มีอำนาจประเภทนี้ หากพูดหรือทำอะไรต่อบุคคลอื่นมักจะได้รับการยอมรับนับถือ หรือปฏิบัติตามเป็นอย่างดี

5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่บุคคลได้รับการความเชี่ยวชาญ หรือความรู้ความสามารถเฉพาะด้านของตน จึงทำให้สามารถยอมรับได้

6) อำนาจจากข้อมูลข่าวสาร เป็นอำนาจบุคคลที่ได้รับจากแหล่งข้อมูลหรือจากการควบคุม

การแพร่กระจายของข้อมูลข่าวสาร บุคคลที่สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่บุคคลอื่นพึงประสงค์จะได้ข้อมูลเหล่านั้นหรือสามารถควบคุมการแพร่กระจายข้อมูลข่าวสารที่ตนสนใจของบุคคลอื่นก็ย่อมจะเป็นผู้มีอำนาจหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเช่นกัน

ศิริภัสสรศ วงศทองดี (2563, น. 16) ได้กล่าวถึงที่มาของอำนาจไว้ดังนี้

1) อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) อำนาจที่เกิดจากข้อกำหนดระเบียบขององค์กร ตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชาตามลำดับในการพิจารณาตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ เป็นต้น

2) อำนาจการให้รางวัล (reward power) อาจเป็นวัตถุ เงิน หรือไม่เป็นเงิน เช่น การเลื่อนขั้น เป็นต้น

3) อำนาจจากกำลังที่บังคับคนอื่น (coercive power) เป็นอำนาจในการพิจารณากรณีทำความผิด การที่ผู้ใดบังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตาม อำนาจนี้ถือเป็นอำนาจทางลบ อาจทำให้เกิดความกดดันและความขัดแย้ง

4) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (expert power) เป็นความรู้และทักษะเฉพาะด้านเป็นที่ประจักษ์จนใคร ๆ ก็ต้องฟัง เกิดจากการยอมรับนับถือในความรู้และอำนาจนี้จะติดตามผู้นำไม่ตลอดเวลาไม่มีวันหมดไป ทั้งนี้สามารถสังเคราะห์ที่มาของอำนาจการปกครองในสังคมไทย

อานนท์ ภาคมาลี (2563) ได้ให้ความหมายที่มาของอำนาจไว้ว่า ที่ผู้นำสามารถชักชวน หรือมีอิทธิพลในการที่ทำให้ผู้ใดบังคับบัญชาปฏิบัติตามได้ คือ

1) อำนาจตามกฎหมาย คืออำนาจที่เกิดจากข้อกำหนด หรือระเบียบขององค์กรตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชาตามลำดับในการพิจารณาตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ เป็นต้น

2) อำนาจการให้รางวัล อาจเป็นวัตถุ หรือเงิน เช่น การเลื่อนขั้น เป็นต้น

- 3) อำนาจจากกำลังที่บังคับคนอื่น อำนาจในการพิจารณากรณีทำความผิด การที่ผู้ใดบังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตาม อำนาจนี้ถือเป็นอำนาจในทางลบ อาจทำให้เกิดความกดดันและความขัดแย้ง
- 4) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ เป็นความรู้และทักษะเฉพาะด้านที่เป็นประจักษ์จนทุกคนยอมรับนับถือ และอำนาจนี้จะติดตามผู้นำตลอดไป
- 5) อำนาจจากการยอมรับนับถือ เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะพิเศษ มีเสน่ห์ มีบารมีมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีเสียสละ ผู้อื่นยกย่องชื่นชม มีความ ศรัทธา พร้อมที่จะทำตามเสมอ

อวยพร เชื้อนกแก้ว (2564) ได้กล่าวไว้ว่าแหล่งอำนาจของบุคคล มีที่มาจากสถานภาพที่ติด

ตัวมาตั้งแต่กำเนิด เช่น เพศ วัย วงศตระกูล ถิ่นที่อยู่อาศัย ชนชั้นทางสังคม อาชีพ ยศ ตำแหน่ง ชื่อเสียง การเป็นสมาชิกกลุ่มหรือสังกัดหน่วยงานใด ๆ ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ฐานะทางสังคมและบุคลิกภาพ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนความเชื่อทางการเมืองและสังคม และอื่น ๆ ที่ส่งเสริมให้บุคคลนั้นมีอำนาจเหนือกว่า ซึ่งเป็นอำนาจที่บุคคลนำแหล่งอำนาจของตนเองมามีอยู่มาไว้เพื่อให้ตนเองเป็นผู้คุมเกมหรือได้ประโยชน์ในสถานการณ์นั้น อำนาจรวมเป็น อำนาจที่บุคคลใช้แหล่งอำนาจของตนเองเพื่อเปิดโอกาสสนับสนุนให้ผู้มีแหล่งอำนาจน้อยกว่าได้เข้ามามี ส่วนรวมในกระบวนการตัดสินใจร่วมกันบนพื้นฐานของการให้ความเคารพในสถานะที่เป็นมนุษย์ที่ เทาเทียมกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นที่กล่าวมานี้ สามารถสรุปได้ดังนี้ อำนาจคือสิ่งที่แฝงอยู่ในตัวมนุษย์ และนำมาใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งในการจะได้มีซึ่งอำนาจบุคคลจะต้องสั่งสมประสบการณ์ ซึ่งอาจมาจากการคัดสรร เช่น การสอบคัดเลือกเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือการสอบคัดเลือกจากประสบการณ์ ซึ่งเมื่อเข้ารับตำแหน่งจึงมีอำนาจตามกฎหมาย มีหน้าที่ควบคุมกำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การเป็นผู้บริหารในสังคมไทยซึ่งมีวัฒนธรรมสังคมแบบระบบอุปถัมภ์ การสร้างบารมีจึงเป็นอีกสิ่งสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพื่อความเคารพ เชื่อฟังความศรัทธาความหวั่นเกรงในตัวผู้บริหารสถานศึกษา โดยเสริมแรงจูงใจต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลเมื่อมีความดีความชอบ หรือมีบทลงโทษเมื่อกระทำผิด หรือสร้างความเสื่อมเสียต่อสถานศึกษา หรือวิชาชีพครู ทั้งนี้ความสามารถเหล่านี้เปรียบเสมือนศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้เพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อที่จะสามารถเป็นที่ยอมรับของบุคลากรว่าเป็นผู้บริหารที่มีความน่าเชื่อถือและความน่าเคารพ สามารถนำพาองค์กรหรือสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.4 การใช้อำนาจของผู้บริหาร

เฟรนช์และเรเวน (French and Raven, 1959, pp. 261-264 อ้างในวาสนา ดิษฐประดับ, 2564, น. 22-24) ได้แบ่งประเภทของการใช้อำนาจเป็น 5 ประเภทดังต่อไปนี้

1) อำนาจจากการให้รางวัล (reward power) เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้

ผู้บริหารสามารถจะให้รางวัลตอบแทนแก่เขาได้เมื่อเขาแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งรางวัลที่ได้รับนั้นมีหลายรูปแบบ เช่น ค่ายกยอชมเชย เงิน วัตถุ หรือสิ่งของ เป็นต้น ประสิทธิภาพของรางวัลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล ถ้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ขณะนั้น การใช้อำนาจการให้รางวัลก็ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล

2) อำนาจการบังคับ (coercive power) เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าจะได้รับโทษ ถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการ ความศักดิ์สิทธิ์ของอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับ

ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าจะได้รับโทษที่จะได้รับการไม่ยอมทำตามนั้นสูงกว่าผลเสียที่เกิดจากการการยอมทำตามแค่ไหน

3) อำนาจทางกฎหมาย (legitimate power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บริหารได้รับ

มอบหมายอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เนื่องจากได้รับแต่งตั้งในหน้าที่การงาน หรืออยู่ในตำแหน่งผู้บริหารขององค์กรนั้น ๆ เป็นอำนาจที่กำหนดตามกฎหมายระเบียบขององค์กรในการบังคับผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

4) อำนาจอ้างอิง (referent power) เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากการยึดถือประเพณีความชอบ

ความนิยมในตัวบุคคลนั้น เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างกัน ทำให้เป็นที่พึงพอใจ

และเกิดความศรัทธาโดยผู้อื่น และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรคนอื่น ๆ

5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) เป็นอำนาจที่เกิดมาจากการมีความเชี่ยวชาญในงาน

สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในแขนงนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องลึกซึ้ง เป็นที่พึ่งพาในด้านความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ให้แก่ผู้อื่นในเรื่องของการทำงาน ผู้อื่นก็จะเกิดการยอมรับใน

ความสามารถและเกิดความเคารพในอำนาจลักษณะนี้

กิฟฟนและมัวร์เฮด (Griffin and Moorhead, 2014) กล่าวว่า อำนาจมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรโดยกำหนดให้เป็นความสามารถในตัวบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่ในการบริหารองค์กร คือ ผู้บริหารที่จะทำการควบคุมองค์กร ซึ่งมีการกำหนดธรรมชาติของอำนาจหลายรูปแบบที่ต่างกัน อำนาจเป็นความสามารถ ตามศักยภาพของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล อีกทั้งยังมีผลในสวนได้สวนเสียขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งหากมีซึ่งความสามารถควบคุมอำนาจได้มากเท่าใด จะส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่เป็นรากฐานของอำนาจนั้น ๆ เช่นนั้น จะเห็นได้ว่า อำนาจจะต้องอยู่ในฐานความคิดในการมีอิทธิพลอย่างที่สุด การที่มีอำนาจตามเงื่อนไข ในศักยภาพจึงจะสามารถดูแลและควบคุมบุคคลอื่น ๆ ได้ แต่เราเลือกที่จะไม่ใช้อำนาจที่มีอยู่ ฉะนั้นการมีศักยภาพอย่างงายนั้นจะมีอิทธิพลมากพอที่จะส่งผลต่อตัวบุคคล เราจึงควรคิดว่าอำนาจจะอยู่ในตัวของบุคคล เช่น กลุ่มทางการ กลุ่มไม่เป็นทางการ เป็นต้น สรุปแล้ว อำนาจที่จะเกิดขึ้นในองค์กรนั้นมีอยู่หลายประเภทมากมายขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจและตำแหน่งกับอำนาจส่วนบุคคล ซึ่งกิฟฟนและมัวร์เฮดได้แบ่งเป็น 7 ประเภทดังต่อไปนี้

1) อำนาจทางกฎหมาย (legitimate power) เป็นอำนาจเริ่มแรกเป็นพื้นฐานของผู้ดำรง

ตำแหน่ง ซึ่งเป็นอำนาจตามกฎหมายที่อยู่เหนือผู้ใดบังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามอย่างเข้มงวดตำแหน่งยิ่งสูงขึ้น อำนาจตามกฎหมายก็จะมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นไปตามลำดับ อำนาจนี้เป็นอำนาจของผู้ตำแหน่งที่ต้องใช้กับผู้ใดบังคับบัญชา

2) อำนาจการให้รางวัล (reward power) เป็นอำนาจและความสามารถพร้อมทั้งความเห็นของผู้บังคับบัญชาที่จะให้รางวัล ความดีความชอบ แก่ผู้ใดบังคับบัญชาสำหรับความสำเร็จของงาน อำนาจการให้รางวัลนี้จะช่วยให้อำนาจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จอย่างตั้งใจ

3) อำนาจการบังคับ (coercive power) เป็นอำนาจของผู้บริหารที่จะใช้ลงโทษซึ่งผู้บริหารจะใช้อำนาจในการบังคับให้ผู้ใดบังคับบัญชายอมปฏิบัติตามโดยมีพื้นฐานมาจากความไม่พอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ ความบกพร่องในหน้าที่ของผู้ใดบังคับบัญชา อำนาจการบังคับจะมากจะน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับค่านิยมขององค์กรนั้นๆ

4) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) เป็นอำนาจที่เกิดมาจากทักษะที่มากของความรู้ ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานที่สำคัญและสั่งการ แก้ปัญหาต่าง ๆ ให้คำปรึกษาดูแลผู้ใดบังคับบัญชาในงานที่เกี่ยวกับความสามารถนั้นจึงทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใดบังคับบัญชา

5) อำนาจอ้างอิง (referent power) เป็นอำนาจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานและรากฐานของคุณสมบัติส่วนตัวของผู้บริหาร เป็นคุณลักษณะพิเศษเฉพาะตัวของผู้บริหารทำให้เป็นที่เคารพนับถือชื่นชม ยกย่องของ

6) อำนาจโดยตำแหน่ง (position power) เป็นอำนาจที่ได้มาในตำแหน่งหน้าที่ คือ อำนาจโดยกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ โดยคำนึงถึงขอบเขตของอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งนั้น ๆ ที่ผู้บริหารองค์กรจะสามารถสั่งให้บุคลากรปฏิบัติตามที่ตามตำแหน่งที่ผู้มีอำนาจได้รับ

7) อำนาจส่วนบุคคล (personal power) เป็นอำนาจที่ได้มาโดยอยู่กับบุคคลนั้นๆ ไม่ขึ้นกับตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรเกิดจากอำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ อำนาจส่วนบุคคลจะสามารถสร้างแรงบัลดาลใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามที่ได้ดีกว่าอำนาจโดยการบังคับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นอันเนื่องมาจากบุคลิกภาพของบุคคลซึ่งได้อิทธิพลที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ฮาร์ดี้, ไวทเฮาส์ และยาร์เนล (Hardy, Whitehouse & Yarnell, 2015) กล่าวว่า การใช้ อำนาจต้องใชในทางที่ถูกต้อง หากการใช้อำนาจไปในทางที่ผิดจุดมุ่งหมายจะส่งผลให้ผู้มีอำนาจไม่สามารถใช้อำนาจนั้นได้

บาร์สตอว์ (Barstow, 2017) ได้กล่าวถึงวิธีที่ผู้บริหารที่มีพลังอำนาจใช้อำนาจหลายลักษณะด้วยกัน คือ

1) ผู้บริหารที่มีอำนาจจะรู้สึกสบายใจในการใช้อำนาจ เขาจะรู้สึกและยอมรับว่าอำนาจเป็นสิ่งสำคัญ ในการจัดการเรื่องของคน เขาจะใช้อิทธิพลให้คนอื่น ทำงานบรรลุเป้าหมายสำหรับ ผู้บริหารเหล่านี้อำนาจเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งและเป็นทรัพยากรจำเป็นและเป็นการสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่น ผู้บริหารจะไม่รู้สึกว่าเป็นเรื่องผิดในการที่จะใช้อำนาจ

2) ผู้บริหารที่มีอำนาจจะเขาใจอย่างแจ่มแจ้งในเรื่องของรูปแบบต่าง ๆ ของพลังอำนาจ เขาจะรู้จักจุดอ่อนจุดแข็งและข้อจำกัดของแหล่งที่มาของพลังอำนาจ และรู้จักสถานการณ์ได้มาซึ่ง อำนาจและการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารจะยอมรับว่าความนิยมในเรื่องความเชี่ยวชาญในอาชีพมีอำนาจมากกว่าอำนาจในตำแหน่ง แต่ควรระวังการที่ใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ จำเป็นต้องใช้อำนาจในตำแหน่งเสียก่อน เป็นต้น

3) ผู้บริหารที่มีอำนาจ จะมีเหตุผลในเรื่องการใช้อำนาจตามตำแหน่งตามกฎหมาย เขาจะยอมรับในความสำเร็จ เรื่องความคิดไตร่ตรอง ความสำคัญภายในและภายนอกองค์กร เขาจะไม่ค่อยใช้อำนาจบังคับ บางครั้งอาจจะใช้บ้าง แต่ใช้อย่างมีสติผู้บริหารที่มีพลังอำนาจจะพยายามสร้างความเชื่อถือให้กับตนเอง คนรอบข้าง ทำให้คนอื่น ๆ เต็มใจที่จะยอมรับฟังเขา

4) ผู้บริหารที่มีอำนาจจะมีความรู้สึกในเรื่องการพึ่งพาผู้อื่น ผู้บริหารที่มีอำนาจจะพยายามไม่พึ่งพาผู้อื่น แต่จะคอยให้ความช่วยเหลือผู้อื่นที่มาพึ่งพาตนเอง

5) ผู้บริหารจะใช้อำนาจในการบัพัญญูที่สำคัญ ๆ ขึ้นมา ผู้บริหารจะเป็นสมาชิกที่มีจุดยืนที่ดีในการทำงานและมีบรรทัดฐาน สร้างค่านิยมและสร้างอุดมการณ์

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (2546) ได้กำหนดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

- 1) กำกับดูแลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่เขตพื้นที่การศึกษากำหนด
- 2) พิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
- 3) ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 4) จัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
- 5) ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอเขตพื้นที่การศึกษา
- 6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่เขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย

พระมหาสมณง ปจโจปการ (2553, น.56) ผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาของตน โดยในตำแหน่งหน้าที่ใด ระบุอย่างชัดเจนว่า ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการจึงมีนัยยะ ที่เป้นความหมายแฝงให้เห็นว่า มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติงานมิใช่ใช้อำนาจบาตใหญ่ ชี้เป็นชี้ตายแก่ครูเหมือน ซึ่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการหลายคนมีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจในการบริหารสถานศึกษา โดยหลงลืมหน้าที่ของตนเองลุแก่อำนาจเพราะอำนาจเปรียบเสมือนดาบสองคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่ในการนำนโยบายของรัฐบาลทำให้เป็นรูปแบบของตนเองและประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ของตนเองที่สั่งสมมาในการกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนกลยุทธ์โรงเรียน โดยผู้บริหารก็จะสั่งการให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนปฏิบัติตามใดตามที่กฎหมายใดระบุไว้ หากใคร ผิดแผนจนเป็นผลเสียแก่ทางราชการก็สามารถลงโทษทางวินัยได้ แต่ควรต้องดูบริบทควรจะใช้หลักธรรมเข้ามาในการปกครองจะดีกว่าใช้อำนาจ เพราะจะทำให้ความสุขในการทำงานของครูลดน้อยลงเพราะขาดแรงจูงใจเพราะเสียขวัญกำลังใจ

นิติพล ภูตะโชติ (2556, น. 97-98) กล่าวว่า การเป็นผู้นำก็มีผลกับความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจขององค์กรจริง เมื่อนำมาพิจารณาจากการใช้อำนาจของผู้นำจะสามารถแบ่งผู้นำในการใช้อำนาจเป็น 3 ลักษณะ

- 1) ผู้นำที่ใช้อำนาจแบบเผด็จการ (autocratic leader) ผู้นำลักษณะนี้จะใช้อำนาจอย่างเต็มที่ที่รวบในการออกคำสั่งต่าง ๆ โดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากตน ทุกอย่างจะต้องเป็นไปตามที่ตนต้องการเท่านั้น
- 2) ผู้นำที่ใช้อำนาจแบบประชาธิปไตย (democratic leader) ผู้นำในลักษณะนี้จะให้

ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ไม่ใช่อำนาจมากเกินไป สนับสนุนให้ทุกคนระดมความคิดเห็นร่วมกัน

3) ผู้นำที่ใช้อำนาจแบบเสรีนิยม (free-rein leader) ผู้นำในลักษณะนี้จะปล่อยให้

ผู้ใต้บังคับบัญชามีเสรีภาพในการทำงาน จะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขและตัดสินใจเองได้ หากบริหารจัดการไม่ดีจะเกิดการปฏิบัติงานที่ขาดประสิทธิภาพได้

เห็นได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งทางบวกและทางลบ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรตระหนักถึงการใช้อำนาจอยู่เสมอ โดย ธร สุนทรายุทธ (2560) ได้กล่าวไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหารจะต้องวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำ มีความตื่นตัว คล่องตัว และพร้อมที่จะกระทำได้ทุกขณะเมื่อมีโอกาส และเวลาที่เหมาะสม ไม่เป็นผู้ประมาท ควรอดทนและนิ่งเฉย สามารถรอคอยได้แม้ในสถานการณ์ที่บีบบังคับสามารถเข้าใจจุดอ่อนจุดแข็งของฝ่ายตรงข้ามหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง 2) ต้องรู้จักใช้คนให้เป็น มีความสามารถในการจัดคนให้เหมาะกับงาน หากใช้คนผิดงานก็จะไม่บรรลุผลสำเร็จในการทำงาน 3) มีความสามารถในการปกครอง รู้เทคนิคการบริหารการจัดการ เข้าขั้นนักบริหารมืออาชีพ ทำงานเป็นทีม ทุกคนหันหน้าเข้าหากัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 4) ผู้บริหารจะต้องควบคุมสติ อารมณ์ หรือมีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ให้อยู่ในความสงบไม่ตื่นเต้น กระวนกระวาย อ่อนไหว เคร่งเครียด หรือขาดกลัว

สรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษานั้นต้องรู้จักใช้ให้เหมาะสม เพราะการใช้อำนาจจะก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสีย ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาไตร่ตรองสถานการณ์ให้เหมาะสมกับการใช้อำนาจ เพื่อที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ดี

พบว่าตัวแปรการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 30 ด้าน สำหรับการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. อำนาจการให้รางวัล
2. อำนาจการบังคับ
3. อำนาจทางกฎหมาย
4. อำนาจอ้างอิง
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ

จากการสังเคราะห์เอกสารการใช้อำนาจของผู้บริหาร ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน ไว้ดังนี้

1. อำนาจการให้รางวัล

เชอร์มาฮอร์น ฮันท์ และ ออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt, and Osborn, 2005) กล่าว

ว่า อำนาจการให้รางวัล (reward power) อำนาจที่ผู้บริหารจะสามารถที่จะควบคุมที่จะให้รางวัลแก่บุคคลที่จะปฏิบัติงาน ยกตัวอย่างเช่น การยกย่องสรรเสริญ นอกจากนี้ยังให้โทษแก่ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามยกตัวอย่างเช่น การลดเงินเดือน เป็นต้น

พิพัฒน์ นนทนาธรณ (2556) กล่าวว่า อำนาจรางวัล (reward power) เป็นอำนาจที่ได้ให้รางวัลแก่พนักงานลูกจ้าง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ การให้รางวัลอาจเป็นรูปแบบตัวเงิน หรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เป็นการกระตุ้นการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, น. 127-129, อ้างในปิยวรรณ งามสง่า, 2564, น. 23-24) ได้ให้ความหมาย อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล (reward power) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีความสามารถที่จะให้รางวัลภายนอกและรางวัลภายใน เพื่อควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2562, น. 259-270) กล่าวว่า อำนาจในการให้รางวัล เป็น อำนาจที่ผู้บริหารมอบสิ่งที่มีคุณค่าโดยอาจจะให้โดยการเพิ่ม เงินเดือน การให้เงินโบนัส การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น จะเห็นได้ว่าผู้มีอำนาจโดยธรรมชาติมีอำนาจในการให้รางวัลโดยปริยาย เนื่องจากสามารถใช้ อำนาจโดยธรรมชาติของตนให้รางวัลผู้อื่น อย่างไรก็ตามผู้ที่สามารถมอบสิ่งที่มีคุณค่าให้กับผู้อื่นก็อาจกลายเป็นผู้มีอำนาจได้

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2563, น. 16) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล (reward power) อาจเป็นวัตถุ เงิน หรือไม่เป็นเงิน เช่น การเลื่อนขั้น เป็นต้น อานนท์ ภาคมาลี (2563) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล อาจเป็นวัตถุ หรือเงิน เช่น การ เลื่อนขั้น เป็นต้น

เฟรนช์และเรเวน (French and Raven, 1959, pp. 261-264 อ้างในวาสนา ดิษฐ์ ประดับ, 2564, น. 22-24) กล่าวว่า อำนาจจากการให้รางวัล (reward power) เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อว่าผู้บริหารสามารถจะให้รางวัลตอบแทนแก่เขาได้เมื่อเขาแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งรางวัลที่ได้รับนั้นมีหลายรูปแบบ เช่น ค่ายกย่องชมเชย เงิน วัตถุ หรือสิ่งของ เป็นต้น ประสิทธิภาพของรางวัลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล ถ้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ ขณะนั้น การใช้อำนาจการให้รางวัลก็ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละ บุคคล

กิฟฟินและมัวร์เฮด (Griffin and Moorhead, 2014) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล (reward power) เป็นอำนาจและความสามารถพร้อมทั้งความเห็นของผู้นำองค์กรที่จะให้รางวัล ความดีความชอบ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาสำหรับความสำเร็จของงาน อำนาจการให้รางวัลนี้จะช่วยให้มีกำลังใจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จอย่างตั้งใจ

สรุปได้ว่า อำนาจการให้รางวัล (reward power) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากการที่ ผู้บริหาร ให้รางวัลผู้ที่ปฏิบัติตามหรือมีผลงานดีเป็นการเสริมแรง ผู้ที่สามารถใช้อำนาจนี้ได้ก็จะเกิดการยอมรับ จากสมาชิกคนอื่น ๆ เช่นเดียวกัน

2. อำนาจการบังคับ

เชอร์มาฮอร์น ฮันท์ และ ออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt, and Osborn, 2005) กล่าวว่า อำนาจการบังคับ (coercive power) กล่าวว่า อำนาจที่ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ มีความเข้มแข็งของอำนาจการบังคับมากขึ้น เมื่อบุคคลรู้ว่า ตนเองมีอำนาจที่จะบังคับ หรือลงโทษได้โดยตรง

พิพัฒน์ นนทนาธรณ (2556) กล่าวว่า อำนาจบังคับ (coercive power) เป็นอำนาจใน การลงโทษในการปฏิบัติงานของพนักงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่สามารถทำงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย อำนาจชนิดนี้ตั้งอยู่ในฐานของความกลัวเป็นการกระตุ้นการทำงานโดยผู้บริหาร

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2563, น. 16) กล่าวว่า อำนาจจากกำลังที่บังคับคนอื่น (coercive power) เป็นอำนาจในการพิจารณากรณีทำความผิด การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามอำนาจนี้ถือเป็นอำนาจทางลบ อาจทำให้เกิดความกดดันและความขัดแย้ง

เฟรนช์และเรเวน (French and Raven, 1959, pp. 261-264 อ้างในวาสนา ดิษฐ์ ประดับ, 2564, น. 22-24) กล่าวว่า อำนาจการบังคับ (coercive power) เป็นอำนาจที่เกิดจากที่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อว่าจะได้รับโทษ ถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการ ความศักดิ์สิทธิ์ของอำนาจ ชนิดนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อว่าโทษที่จะได้รับจากการไม่ยอมทำตามนั้นสูงกว่าผลเสียที่เกิดจากการการยอมทำตามแค่ไหน

กิฟฟินและมัวร์เฮด (Griffin and Moorhead, 2014) กล่าวว่า อำนาจการบังคับ (coercive power) เป็นอำนาจของผู้บริหารที่จะใช้ลงโทษซึ่งผู้บริหารจะใช้อำนาจในการบังคับให้ ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามโดยมีพื้นฐานมาจากความไม่พอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ ความบกพร่องในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจการบังคับจะมากจะน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับค่านิยมขององค์กรนั้นๆ

สรุปได้ว่า อำนาจการบังคับ (coercive power) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากที่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อว่าจะได้รับโทษ ถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการ ความศักดิ์สิทธิ์ของอำนาจ ชนิดนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อว่าโทษที่จะได้รับจากการไม่ยอมทำตามนั้นสูงกว่าผลเสียที่เกิดจากการ การยอมทำตามแค่ไหน

3. อำนาจทางกฎหมาย

เชอร์มาฮอร์น ฮันท์ และ ออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt, and Osborn, 2005)

กล่าวว่าอำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) อำนาจชนิดนี้มาจากค่านิยมภายในบุคคลที่ยอมรับ ว่ามีอำนาจโดยชอบธรรมที่จะมีอำนาจเหนือคนโดยทั่วไป อำนาจตามกฎหมายนี้เกิดขึ้นเนื่องจากมีผู้ที่มีอำนาจครองอยู่ เรียกว่าอำนาจหน้าที่ แต่ในบางกรณีอาจไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งก็ได้ แต่หากเกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม และการยอมรับของบุคคลอื่น ๆ

วันชัย มีชาติ (2552) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย (legal authority) เป็นอำนาจที่ เน้นหลักความมีเหตุผล คืออำนาจตามกฎหมายนี้เหมาะกับโครงสร้างสังคมสมัยใหม่ที่มีความสลับซับซ้อน อำนาจตามกฎหมายจะใช้ในองค์กรแบบระบบราชการ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, น. 127-129, อ้างในปิยวรรณ งามสง่า, 2564, น. 23-24) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) เป็นอำนาจของบุคคลที่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชาที่เป็นทางการขององค์กร

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2563, น. 16) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) อำนาจที่เกิดจากข้อกำหนดระเบียบขององค์กร ตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชาตามลำดับในการพิจารณาตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ เป็นต้น

อานนท์ ภาคมาลี (2563) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย คืออำนาจที่เกิดจากข้อกำหนดหรือระเบียบขององค์กรตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชาตามลำดับในการพิจารณาตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เช่น ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ เป็นต้น

เฟรนช์และเรเวน (French and Raven, 1959, pp. 261-264 อ้างในวาสนา ดิษฐ์ ประดับ, 2564, น. 22-24) กล่าวว่า อำนาจทางกฎหมาย (legitimate power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการ ที่ผู้บริหารได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เนื่องจากได้รับแต่งตั้งในหน้าที่การงาน หรืออยู่ในตำแหน่งผู้บริหารขององค์กรนั้น ๆ เป็นอำนาจที่กำหนดตามกฎหมายระเบียบขององค์กรในการบังคับผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

กิฟฟินและมัวร์เฮด (Griffin and Moothead, 2014) กล่าวว่า อำนาจทางกฎหมาย (legitimate power) เป็นอำนาจเริ่มแรกเป็นพื้นฐานของผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นอำนาจตามกฎหมายที่อยู่เหนือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามอย่างเข้มงวด ถ้าตำแหน่งยิ่งสูงขึ้นอำนาจตามกฎหมายก็จะมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นไปตามลำดับ อำนาจนี้เป็นอำนาจของผู้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า อำนาจทางกฎหมาย (legitimate power) หมายถึง อำนาจอันเกิดจากการที่ผู้บริหารได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เนื่องจากได้รับแต่งตั้งในหน้าที่การงาน หรืออยู่ในตำแหน่งผู้บริหารขององค์กรนั้น ๆ เป็นอำนาจที่กำหนดตามกฎหมายระเบียบขององค์กรในการบังคับผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

4. อำนาจอ้างอิง

มาฮอร์น ฮันท์ และ ออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt, and Osborn, 2005) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง (referent power) คุณลักษณะที่ผู้มีอำนาจเป็นที่อื่นซึ่งยอมรับและชื่นชมของ บุคคลต่าง ๆ และประสงค์ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบ้าง ความเข้มแข็งของอำนาจอ้างอิงจะมีมากขึ้นตามความอยากเป็นเหมือนผู้มีอำนาจของบุคคลนั้นมากขึ้นตามความชื่นชม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556. น. 127-129, อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง (referent power) เป็นอำนาจที่เกิดจากลักษณะเฉพาะของบุคคลทำให้บุคคลอื่นปรารถนาจะเป็นเหมือนบุคคลนั้นหรือยอมทำตามบุคคลนั้นด้วยความเคารพและพึงพอใจ

พิพัฒน์ นนทนาธรณ (2556) อำนาจอ้างอิง (referent power) เป็นอำนาจที่มี ศักยภาพที่มีความเกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความชื่นชมในผู้บังคับบัญชาและมองเป็นแบบอย่าง อาจเกิดข้อจำกัดหากจะลงโทษพนักงานจะเกิดความลังเล

เฟรนช์และเรเวน (French and Raven, 1959, pp. 261-264 อ้างในวาสนา ดิษฐ์ ประดับ, 2564, น. 22-24) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง (referent power) เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากการยึดถือ ประเพณี ความชอบความนิยมในตัวบุคคลนั้น เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างกัน ทำให้เป็นที่พึงทางใจและเกิดความศรัทธาโดยผู้อื่น และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรคนอื่น ๆ

กิฟฟินและมัวร์เฮด (Griffin and Moorhead, 2014) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง (referent power) เป็นอำนาจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานและรากฐานของคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำเป็น คุณลักษณะพิเศษเฉพาะตัวของผู้บริหารทำให้เป็นที่เคารพนับถือชื่นชม ยกย่องของผู้ใต้บังคับบัญชาและ ผู้อื่นอันเนื่องมาจากบุคลิกภาพของบุคคลซึ่งได้มีอิทธิพลที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า อำนาจอ้างอิง (referent power) หมายถึง อำนาจที่เกิดขึ้นจากการยึดถือ ประเพณี ความชอบความนิยมในตัวบุคคลนั้น เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างกัน ทำให้เป็นที่พึงทางใจและเกิดความศรัทธาโดยผู้อื่น และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรคนอื่น ๆ

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ

โรบบินส์ (Robbins, 1983 อ้างในอ้างอิงในปิยวรรณ งามสง่า, 2564, น. 27-28) ได้กล่าว ว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้มีอำนาจในการควบคุมข่าวสารพิเศษ ซึ่งเป็นที่ถกเถียงกันว่าอำนาจนี้เป็นอำนาจเกี่ยวกับความรู้ ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากจะเป็นผู้มีอำนาจในแหล่งที่มีอิทธิพลและจะเป็นผู้เชี่ยวชาญที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง

ผู้ใต้บังคับบัญชามีความชื่นชมในผู้บังคับบัญชาและมองเป็นแบบอย่าง อาจเกิดข้อจำกัดหากจะลงโทษพนักงานจะเกิดความลังเล เฟรนช์และเรเวน (French and Raven, 1959, pp. 261-264

อ้างในวาสนา ดิษฐ์ ประดับ, 2564, น. 22-24) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง (referent power) เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากการยึดถือประเพณี ความชอบความนิยมในตัวของคุณคนนั้น เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างกัน ทำให้เป็นที่พึงทางใจและเกิดความศรัทธาโดยผู้อื่น และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรคนอื่น ๆ กิฟฟินและมัวร์เฮด (Griffin and Moorhead, 2014) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง (referent power) เป็นอำนาจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานและรากฐานของคุณสมบัติส่วนตัวของผู้เป็น คุณลักษณะพิเศษเฉพาะตัวของผู้บริหารทำให้เป็นที่เคารพนับถือชื่นชม ยกย่องของผู้ใต้บังคับบัญชาและ ผู้อื่นอันเนื่องมาจากบุคลิกภาพของบุคคลซึ่งได้มีอิทธิพลที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สรุปได้ว่า อำนาจอ้างอิง (referent power) หมายถึง อำนาจที่เกิดขึ้นจากการยึดถือ ประเพณี ความชอบความนิยมในตัวของคุณคนนั้น เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างกัน ทำให้เป็นที่พึงทางใจและเกิดความศรัทธาโดยผู้อื่น และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรคนอื่น ๆ 5. อำนาจความเชี่ยวชาญ ร็อบบินส์ (Robbins, 1983 อ้างในอ้างในปิยวรรณ งามสง่า, 2564, น. 27-28) ได้กล่าว ว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้มีอำนาจในการควบคุมข่าวสาร พิเศษ ซึ่งเป็นที่ถกเถียงกันว่าอำนาจนี้เป็นอำนาจเกี่ยวกับความรู้ ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากจะเป็นผู้มีอำนาจในแหล่งที่มีอิทธิพลและจะเป็นผู้เชี่ยวชาญที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง

เซอร์มาฮอร์น ฮันท์ และ ออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt, and Osborn, 2005) กล่าวว่า อำนาจเชี่ยวชาญ (expert power) สามารถควบคุมคนอื่นโดยใช้อำนาจที่มีจากประสบการณ์ที่สั่งสมมาจนเชี่ยวชาญ อำนาจของผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ และความรู้ความสามารถจนเป็นที่ยอมรับด้วยทั่วไปและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามเพราะมีความเชื่อว่าผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถเหนือตน

พิพัฒน์ นนทนาธรณ (2556) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) เป็น อำนาจที่มาจากความสามารถในการโน้มน้าวบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความรู้ ความชำนาญการเฉพาะทางที่เกิดจากทักษะ และความสามารถของตัวเอง

กัลยรัตน์ ธีระชนชัยกุล (2562, น. 259-270) กล่าวว่า อำนาจจากความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่บุคคลได้รับการความเชี่ยวชาญ หรือความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านของตน จึงทำให้ยอมรับได้

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2563, น. 16) กล่าวว่า อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (expert power) เป็นความรู้และทักษะเฉพาะด้านเป็นที่ประจักษ์จนใคร ๆ ก็ต้องฟัง เกิดจากการยอมรับนับถือในความรู้และอำนาจนี้จะติดตามผู้นำไม่ตลอดเวลาไม่มีวันหมดไป ทั้งนี้สามารถสังเคราะห์ที่มาของอำนาจการปกครองในสังคมไทย

อานนท์ ภาคมาลี (2563) กล่าวว่า อำนาจจากความเชี่ยวชาญ เป็นความรู้และทักษะ เฉพาะด้านที่เป็นประจักษ์จนทุกคนยอมรับนับถือ และอำนาจนี้จะติดตามผู้นำตลอดไป

เฟรนช์และเรเวน (French and Raven, 1959, pp. 261-264 อ้างในวาสนา ดิษฐ์ ประดับ, 2564, น. 22-24) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) เป็นอำนาจที่เกิดมาจากความเชี่ยวชาญในงาน สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในแขนงนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องลึกซึ้ง เป็นที่พึ่งพาในด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ให้แก่ผู้อื่นในเรื่องของการทำงาน ผู้อื่นก็จะเกิดการยอมรับในความสามารถและเกิดความเคารพในอำนาจลักษณะนี้

กิฟฟินและมัวร์เฮด (Griffin and Moorhead, 2014) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) เป็นอำนาจที่เกิดมาจากทักษะที่มาจากความเชี่ยวชาญ ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานที่สำคัญและสั่งการ แก้ปัญหาต่าง ๆ ให้คำปรึกษาดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในงานที่เกี่ยวกับความสามารถนั้นจึงทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) หมายถึง อำนาจที่เกิดมาจาก ความเชี่ยวชาญในงาน สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในแขนงนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องลึกซึ้ง เป็นที่พึ่งพาในด้านความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ให้แก่ผู้อื่นในเรื่องของการทำงาน ผู้อื่นก็จะเกิดการยอมรับในความสามารถและเกิดความเคารพในอำนาจลักษณะนี้

2.2 แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ญาณิกา วงษ์สุริรัตน์(2554: น.26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานคือ การรับรู้ถึงอารมณ์เชิงบวกของพนักงาน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆ เช่น สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความรักและความภาคภูมิใจในงาน และ ความเพลิดเพลินในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกเหล่านี้จะนำไปสู่การ มีผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ซึ่งส่งผลให้พนักงานได้รับ ผลตอบแทน และ การยอมรับจากกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันในองค์กร

เมธาพร ผังลักษณ์ (2559 : น.17). ความสุขในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยมีปัจจัยสนับสนุนคือ ความรักและความผูกพันอย่างลึกซึ้งต่องาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน และ ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากทั้งเพื่อนครูและผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังรวมถึงการมีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ซึ่งทั้งหมดนี้นำไปสู่ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จอย่างมีความสุขในองค์กรโดยความสุขนี้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ (การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี) ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ

ธิปัตย์ ทันเส้ง (2561 : น.19), ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่แสดงถึงความพึงพอใจต่อหน้าที่รับผิดชอบ และความรู้สึกดีต่อการทำงานนั้นๆ จำแนกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สัมพันธภาพ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563: น.47) ความสุขของครู คือ ผลของการกระทำที่ส่งผลต่อความรู้สึกและจิตใจของผู้ปฏิบัติหน้าที่และเป็นผู้ทำการสอน ซึ่งเป็นได้ทั้งผลดีและผลไม่ดีที่ได้รับจากประสบการณ์และความรู้สึก โดยความสุขของครูนั้นประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้ 1) สุขภาพดี 2) ผ่อนคลายดี 3) น้ำใจดี 4) จิต วิญญาณดี 5) ครอบครัวดี 6) สังคมดี 7) ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี 9) การงานดี

ดายเนอร์ (Diener, 2003 : p.542,575) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานไว้ว่า คนจะมีความสุขได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ส่งผลต่อความต้องการของแต่ละบุคคลทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต นำมาซึ่งความสุข ดังนี้

(1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึก พอใจในสถานะที่เป็นอยู่และการกระทำของตนเอง ซึ่งเกิดจากการที่ บรรลุเป้าหมายของชีวิตได้ตามที่ตั้งใจไว้ และสอดคล้องกับความเป็นจริง รวมถึงการที่ สามารถเข้าใจ ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น และเห็นว่าสิ่งเหล่านั้น สมเหตุสมผล โดยไม่จำเป็นต้องมีการปรับตัว

(2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้ ทำในสิ่งที่รักและชื่นชอบ ควบคู่ไปกับ สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุข ความพึงพอใจนี้จะเกิดขึ้นเมื่อ งานที่ทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และเมื่อการทำงานนั้น ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งตนเองและสังคม

(3) อารมณ์ทางบวก (Positive Affect) หมายถึง ความรู้สึกเป็นสุข ของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น สนุกสนาน ยิ้มแย้มสดใส รวมถึงการมีความ เลื่อมใสศรัทธา ในสิ่งที่ตนเองทำ และรับรู้ถึงคุณค่าหรือคุณประโยชน์ ของงานที่ได้ปฏิบัติ

(4) อารมณ์ทางลบ (Negative Affect) หมายถึง ความรู้สึกเป็นทุกข์ ของบุคคลที่เกิดขึ้นจากสิ่งไม่ดีในการทำงาน เช่น ความคับข้องใจ ความเบื่อหน่าย หรือ ความไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อารมณ์เหล่านี้มักจะนำไปสู่ความต้องการที่จะ ปรับปรุงแก้ไขสถานการณ์ให้ดีขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความสุขให้กับตนเอง

วาร์ (Warr , 2007: p.75) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคลที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ส่วน ได้แก่

(1) ความรื่นรมย์ในงาน (Pleasure/Arousal) หมายถึง ความรู้สึกสนุกสนานที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน โดยที่บุคคลไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

(2) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน เช่น ความเพลิดเพลิน ความชอบใจ ความสนใจ ความเต็มใจ ความภูมิใจ และความยินดีต่อการปฏิบัติงานของตนเอง

(3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm/Activation) หมายถึง ความรู้สึกอยากทำงาน ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน โดยบุคคลจะมีความ ตื่นตัว คล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง และมี ชีวิตชีวา ในการทำงาน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า “ความสุขในการทำงาน” หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยความรู้สึกรักและผูกพันต่องานที่ทำอย่างลึกซึ้ง พร้อมทั้งมีการ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือ จากทั้งเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนและผู้บังคับบัญชา ซึ่งรวมถึงการมี การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ความรู้สึกเชิงบวกเหล่านี้จะนำไปสู่การ ปฏิบัติงานในองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข โดยมีองค์ประกอบสำคัญของความสุข 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารสัมพันธ์ (สัมพันธภาพ) ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และ การเป็นที่ยอมรับ

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ (2555 : น.30-33) ได้นำเสนอแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการจัดการความสุขของมนุษย์ ผ่านการ สร้างสมดุลระหว่าง 3 มิติหลัก ได้แก่ 1)โลกในมิติส่วนตัว มุ่งเน้นความสุขของตนเอง 2) โลกในมิติครอบครัว: มุ่งเน้น ความสุขของคนในครอบครัว 3)โลกในมิติสังคม: มุ่งเน้น ความสุขขององค์กรและสังคม (ทั้งสังคมภายในและภายนอกองค์กร) แต่ละมิติจะมีองค์ประกอบย่อยและแนวทางการจัดการที่แตกต่างกันออกไป ในปี พ.ศ. 2555 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งทำการวิจัยด้านคุณภาพชีวิตและความสุขอย่างต่อเนื่อง ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความสุขที่เหมาะสมกับบริบทคนทำงานในประเทศไทย ชื่อว่า Happinometer เครื่องมือนี้มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบความสุข 8 ประการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยใช้ตัวชี้วัดที่ได้จากการสังเคราะห์และวิเคราะห์จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลจากหลายโครงการวิจัยนอกจากนี้ Happinometer ได้ เพิ่มการวัดความสุขอีก 1 มิติ เข้ามา คือ มิติ Happy Work Life: การงานดี ซึ่งวัดความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร ส่งผลให้เครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคลนี้มีความสุขรวมเป็น 9 มิติ ดังต่อไปนี้

1. สุขภาพดี (Happy Body) คือ การมี สุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ การใช้ชีวิตที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และห่างไกลจากสิ่งเสพติด ได้แก่ เส้นรอบเอว การรับประทานอาหารเช้า การออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ การดื่มแอลกอฮอล์ ความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย

2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax) คือ การผ่อนคลายและลดความเครียด ที่เกิดขึ้นจากชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มี การพักผ่อนที่เพียงพอ และมี อารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ได้แก่ ความเพียงพอของการพักผ่อนที่ได้รับ การทำกิจกรรมที่เป็นการพักผ่อนหย่อนใจในรอบสัปดาห์ ระดับความเครียดโดยรวม การมีชีวิตที่เป็นไปตามที่คาดหวัง ความสามารถในการจัดการปัญหาโดยรวม

3. น้ำใจดี (Happy Heart) คือ ความมีน้ำใจ การรู้จักให้อภัยเพื่อแผ้วแผ่ต่อกัน รวมถึงการมีความชื่นชมยินดีและเข้าใจในผู้อื่น ได้แก่ ความเอื้ออาทรห่วงใยต่อคนรอบข้าง การให้ความช่วยเหลือ การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (เหมือนพี่น้อง) การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงาน ความเต็มใจในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul) คือ การมีจิตใจที่ได้รับการยกระดับ มี ศีลธรรม คุณธรรม และเกรงกลัวต่อการทำบาป รวมถึงการมี จิตวิญญาณและสัจธาตุญาณในการรักและทำสิ่งที่ดีต่อทั้งตนเองและผู้อื่น ได้แก่ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมศาสนา การให้ทาน การปฏิบัติกิจทางศาสนา เพื่อทำจิตใจให้สงบ การยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจัง การยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำ, การตอบแทนหรือช่วยเหลือผู้มีพระคุณ

6. สังคมดี (Happy Society) คือ การร่วมสร้างสังคมและชุมชนที่ดี ในเชิงความสัมพันธ์ที่สามารถไว้วางใจ มีความรักสามัคคี ต่อกัน เพื่อให้เกิดเป็นทุนทางสังคมที่น่าอยู่ ได้แก่ เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดี การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน ความรู้สึกว่าสังคมไทยมีความสุข การใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) คือ ความใฝ่รู้ที่จะแสวงหาองค์ความรู้ มุ่งมั่นเรียนรู้จากแหล่งต่างๆ และ ฝึกฝนทักษะเพื่อพัฒนาตนเอง ให้มีความเป็นมืออาชีพและมีสติปัญญาที่เป็นเลิศ นำไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้แก่ การแสวงหาความรู้ใหม่ ความสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต โอกาสที่จะได้รับในการอบรม ศึกษาต่อ หรือดูงาน

8. สุขภาพเงินดี (Happy Money) คือ การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้อย่างเหมาะสม มี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การรู้จัก การออมและการลงทุน เพื่อเพิ่มมูลค่าของ

สินทรัพย์ และ ปลอดภัยจากการเป็นหนี้ ได้แก่ ภาระในการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ การผ่อนชำระหนี้สินตามกำหนดเวลา การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน, ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน

9. การงานดี (Happy Work-Life) คือ ความสุขจากความรู้สึกและประสบการณ์การทำงานกับองค์กร ได้แก่ ความสุขกับสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร การได้รับความดูแลด้านสุขภาพจากองค์กร ความพึงพอใจกับสวัสดิการ การได้รับการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ การพิจารณาเลื่อนขั้น ตำแหน่ง ค่าจ้างที่เหมาะสม การมีอาชีพที่มั่นคง การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับความเสี่ยง โอกาสในการพัฒนาต่อยอดการศึกษาความสามารถในการแสดงความคิดเห็นการมีส่วนร่วมข้อเสนอแนะกับหัวหน้างาน การได้รับค่าตอบแทนถูกต้องตรงเวลา การทำงานอย่างมีความสุข ภาวะภูมิใจในการเป็นบุคลากรขององค์กร และการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กร

ชัยวัฒน์ สุรวิชัย (2559: น.9) ได้กล่าวว่า โสเครตีส (Socrates) ว่าเป็นปรัชญาเมธีที่ยิ่งใหญ่ของโลกและเป็นชาวกรีกโบราณแห่งเมืองเอเธนส์ ซึ่งถือเป็น ผู้วางรากฐานของปรัชญาตะวันตก ปรัชญาในยุคนี้มุ่งเน้นการคิดค้นหาคำตอบในเรื่องที่ยังไม่มีใครเคยคิดมาก่อนวิธีการสนทนาของโสเครตีสคือการใช้ หลักของเหตุและผล หรือที่เรียกว่า ตรรกวิทยา (Logic) ในการซักถามหรือไต่ถาม เขาจะเริ่มต้นด้วยเรื่องทั่วไปหรือเรื่องเล็กน้อย ก่อนจะบ่อนคำถามที่ซ่อนความหมายลึกซึ้งเพื่อให้คู่สนทนาค้นพบคำตอบที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือ เขาใช้วิธีการนี้ในการแสวงหาความจริง โดยเมื่อสงสัยในสิ่งใดก็จะไปหาผู้รู้หรือนักปรัชญาเพื่อขอคำอธิบายและซักถามอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะได้คำตอบสุดท้ายที่พอใจ กระบวนการที่ใช้ได้ผลมากที่สุด ในการแสวงหาความรู้คือการ กระบวนการวิภาษวิธี (Dialectic) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของโสเครตีสในการค้นหาและอธิบายองค์ความรู้ที่แท้จริงแห่งชีวิตและการเมือง

หลักการของวิภาษวิธีคือการ นำข้อเสนอมุมที่มีเหตุผล (Thesis) มาหักล้างกับข้อคัดค้าน (Antithesis) โดยกระบวนการนี้จะทำให้ข้อเสนอมุมที่ไม่มีเหตุผลถูกตัดทิ้งไป และเหลืออยู่เฉพาะข้อเสนอมุมที่มีเหตุผล หรือ ข้อคัดค้านที่มีเหตุผลมากกว่าจะสามารถหักล้างข้อเสนอมุมที่มีเหตุผลน้อยกว่าได้

โสเครตีส(Socrates) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสุขไว้ว่า สิ่งสำคัญที่สุดในชีวิตคือการแสวงหาปัญญา เพื่อเสริมสร้างชีวิตที่ดีและมีความสุขให้แก่ประชาชน เขาเชื่อว่ามนุษย์จะมีชีวิตที่ดีและมีความสุขได้ จะต้องยึดมั่นในคุณธรรม โดยผู้ปกครองต้องมีคุณธรรมและส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้และความเข้าใจในคุณธรรม เพื่อให้ทุกคนตระหนักในคุณค่าของคุณธรรมและยึดถือเป็นวิถีชีวิตเพื่อสังคมที่ดี คุณธรรมสำคัญของผู้นำที่ดีตามแนวคิดของโสเครตีส ประกอบด้วย ปัญญา (Wisdom) คือ ความรู้เกี่ยวกับความดี (รู้ว่าอะไรดีและไม่ดี) โดยความดีนั้นสามารถอธิบายได้ด้วยเหตุผล และเหตุผล

ของความดีจะนำมาซึ่งความสุข โสเครตีสเชื่อว่า มนุษย์ส่วนใหญ่ทำความชั่วเพราะ ความโง่เขลา (ไม่รู้
ว่าความดีคืออะไร) หากมนุษย์รู้ว่าความดีคืออะไร จะไม่ทำความชั่ว เพราะความชั่วทำให้เป็นทุกข์
ดังนั้น ผู้ปกครองต้องเป็นผู้ประพฤติดีและเว้นความชั่วเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ประชาชนมั่นใจว่าการ
ประพฤติดีนำมาซึ่งความสุข ในขณะที่การประพฤติชั่วจะทำให้ชีวิตเป็นทุกข์ ความกล้าหาญ
(Courage) คือ ความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เราควรกลัวและไม่ควรกลัว หมายถึง การมีความกล้าหาญที่จะทำ
ความดีในทุกสถานการณ์ แม้การกระทำนั้นจะเสี่ยงถึงชีวิตก็ตามความกล้าหาญนี้มีพื้นฐานจากเหตุผล
เพื่อรักษาความดีให้ดำรงอยู่ เช่น ผู้ปกครองกล้าที่จะทำในสิ่งที่ดี กล้าปราบปรามสิ่งชั่วร้าย และไม่ทำ
อะไรที่มีสองมาตรฐาน การปล่อยความชั่วให้คงอยู่เพื่อเอาตัวรอดถือเป็นการกระทำที่ไม่ใช่วิสัยของ
ผู้ปกครองที่ดี ควบคุมตนเอง (Temperance) หมายถึง การมีชีวิตตามทำนองคลองธรรม และคุณ
งามแห่งความดี การไม่ปล่อยให้ชีวิตต้องตกเป็นทาสของอารมณ์และความปรารถนา ต่าง ๆ ที่ไม่ใช่
ความดี การได้ควบคุมตนเองทำให้สามารถใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่ และใช้ปัญญา
ในการแสวงหาเหตุผลเพื่อรักษาตนให้ดำรงความดีอยู่ตลอดเวลา ในฐานะที่ผู้ปกครองเป็นผู้มีอำนาจ
สูงสุดและเป็นคนสาธารณะ การควบคุมตนเองจึงเปิดโอกาสให้ทำสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อประชาชน
มากที่สุด และทำให้ผู้ปกครองสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีได้ตลอดเวลา ความยุติธรรม (Justice) เป็น
การแสดงออกในรูปของการกระทำที่ เคารพสิทธิของผู้อื่น และ ไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่น โดยบุคคล
ที่ยุติธรรมไม่จำเป็นต้องตอบแทนการกระทำที่ยุติธรรมด้วยความอยุติธรรมผู้ปกครองต้องแสดงให้เห็น
ว่าเป็นผู้ รักความยุติธรรม และทำให้สังคมมีความยุติธรรม กล้าที่จะดำรงความยุติธรรมไว้ให้ได้
หากผู้ปกครองในสังคมใดไม่มีความยุติธรรม หรือไม่กล้าทำให้ความยุติธรรมเป็นที่เชื่อถือ (เช่น มีสอง
มาตรฐาน) สังคมนั้นย่อมไม่มีความสุข การปฏิบัติหน้าที่ทางศาสนา (Piety) เป็นการทำความดี
และยกย่องสิ่งที่ควรยกย่อง เนื่องจากทุกศาสนาสอนให้ทำความดี ผู้ปกครองจึงต้องนับถือศาสนา
และยึดมั่นในหลักศาสนาที่ตนนับถืออย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับสังคม และทะนุบำรุง
ศาสนาโดยไม่มือคดให้เจริญรุ่งเรือง

ธิปัตย์ ทนแสง (2561 : น.39-40) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคล
รู้สึกมีความสุขกับการทำงาน พึงพอใจต่อหน้าที่รับผิดชอบ และมีการตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือ
ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ คือ
ความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในการทำงาน ซึ่งเกิดจากสังคมการทำงานร่วมกัน นำมาซึ่ง
ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความร่วมมือช่วยเหลือกัน และมีการพูดคุยอย่างเป็นมิตร ทำให้เกิด
บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ด้านความรักในงาน คือ ความรู้สึกรักและผูกพันต่องาน การรับรู้ว่าคุณ
มีภาระรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดี กระตือรือร้น และมีความรู้สึกทางบวกจาก

การทำงาน ทำให้ทำงานด้วยความสนุกสนานและภาคภูมิใจ ด้านความสำเร็จในงาน คือ การที่บุคคลสามารถ ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้บุคคลนั้นรู้สึก มีคุณค่าในชีวิต ด้านการเป็นที่ยอมรับ คือ การที่บุคคล ได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ และความไว้วางใจในการทำงาน จากทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

มิลล์ (Mill, 1995; p.7) กล่าวว่า ความสุขคือความดี และความดีก็คือความสุข เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินว่าการกระทำใดถูกหรือผิดนั้น ขึ้นอยู่กับว่าการกระทำนั้นก่อให้เกิดความสุขหรือความทุกข์ (ความทุกข์คือความเจ็บปวด) หากการกระทำนั้นให้ความสุขก็ถือว่า ถูก แต่ถ้าให้ความทุกข์ก็ถือว่า ผิด ลักษณะสำคัญของความสุขตามหลักประโยชน์นิยม 4 ประการ

มิลล์ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของความสุขตามหลักประโยชน์นิยมไว้ 4 ประการ

(1) พิจารณาผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ (Consequentiality) คือ การพิจารณาตัดสินว่าการกระทำนั้นถูกหรือผิด โดยดูจาก ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำ นั้น ๆ

(2) พิจารณาแบบรวม ๆ (Aggregative) คือ การพิจารณาแบบรวมผลประโยชน์ โดยที่ทุกคนมีสิทธิในความสุขเท่า ๆ กัน

(3) พิจารณาความรู้สึกทางกายสัมผัส (Sensual Feeling) แนวคิดนี้อธิบายความสุขว่าเป็นความยินดีหรือความสำราญใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับอรรถประโยชน์ (ความรู้สึกสุขที่มาจากการรับรู้ทางกายสัมผัส)

(4) ความสุขหรือความยินดี ไม่มีลักษณะพ้นจากโลก (Non-transcendental) คือ คนทุกคนมีสิทธิที่จะมีความสุขได้ภายในโลกนี้เท่านั้น (ความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องราวของโลก ไม่ได้เกี่ยวข้องกับโลกอื่นหรือเหนือธรรมชาติ)

ริชาร์ด เลยาร์ด (Richard Layard, 2005 : p.12-23) กล่าวเกี่ยวกับความสุขไว้ว่า สิ่งที่ค้นพบเหล่านี้เน้นย้ำว่าความสุขคือความรู้สึก ซึ่งเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่เราตื่นนอนจนหลับ ความรู้สึก ณ ช่วงเวลาใดก็ตาม ย่อมได้รับอิทธิพลจาก ความทรงจำเกี่ยวกับประสบการณ์ในอดีต และความคาดหวังต่ออนาคต ความทรงจำและความคาดหวังเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญของจิตใจ แต่ไม่ได้เป็นปัญหาในการวัดความสุขของเรา ไม่ว่าจะเป็นการวัดในทันทีทันใดหรือการวัดค่าเฉลี่ยในระยะเวลานานหนังสือเล่มนี้จะเน้นไปที่ ความสุขเฉลี่ยในระยะยาวของแต่ละบุคคล มากกว่าความผันผวนที่เกิดขึ้นเป็นช่วง ๆ ถึงแม้ว่าความสุขโดยเฉลี่ยของเราจะผันผวนไปตามรูปแบบของกิจกรรมที่เราทำ แต่ส่วนใหญ่แล้วความสุขจะได้รับผลกระทบจาก อารมณ์และทัศนคติพื้นฐานของเรา และจากคุณสมบัติที่สำคัญของสถานการณ์ชีวิต เช่น ความสัมพันธ์ของเรา สุขภาพของเรา และความกังวลของเราเกี่ยวกับเงิน

แนวคิดเรื่อง ความสุข (Happiness) ที่พัฒนาขึ้นในศตวรรษที่ 18 เน้นไปที่ ความรู้สึกที่เรามีขณะใช้ชีวิต แนวคิดนี้เป็นแรงบันดาลใจให้เกิดปฏิกิริยาสาธกว่าด้วยสิทธิมนุษยชนอเมริกัน และกลายเป็นศูนย์กลางของมรดกทางความคิดตะวันตกการเปรียบเทียบแนวคิด แนวคิดแบบอริสโตเติล อริสโตเติลเชื่อว่าเป้าหมายของชีวิตคือ Eudaimonia ซึ่งเป็นความสุขที่เกี่ยวข้องกับ คุณธรรม (Virtue) และ พฤติกรรมทางปรัชญาแนวคิดแบบจอห์น สจวร์ต มิลล์ (John Stuart Mill) ในศตวรรษที่ 19 มิลล์ได้ฟื้นฟูแนวคิดเรื่อง ประเภทของความสุข (ความสุขที่สูงขึ้นและต่ำลง) มิลล์เชื่อว่าความสุขจากประสบการณ์ที่แตกต่างกันอาจแตกต่างกันทั้งในเชิง ปริมาณและคุณภาพ การพิสูจน์เชิงประจักษ์และการแก้ไขแนวคิดแม้ว่าสัญชาตญาณของมิลล์จะถูกตั้งข้อสงสัย แต่สูตรของเขานั้นอาจจะผิดพลาดในรายละเอียด คนที่มีความหมายในชีวิตมีความสุขมากกว่าคนที่มีความสุขแบบผิวเผิน แครอท (Carol Ryff) แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน ได้ให้หลักฐานที่เพียงพอในเรื่องนี้ โดยได้รวบรวมตัวชี้วัดที่ละเอียดอ่อนของมิติต่าง ๆ เช่น จุดประสงค์ในชีวิต ความเป็นอิสระ ความสัมพันธ์เชิงบวก การเติบโตส่วนบุคคล และการยอมรับตนเอง เพื่อสร้าง ดัชนีความเป็นอยู่ที่ดีทางด้านจิตใจ (Psychological Well-Being Index) ในสหรัฐอเมริกา ดัชนีนี้มีความสัมพันธ์อย่างมากกับมาตรฐานของความสุขและความพึงพอใจในชีวิต ดังนั้น แนวคิดของมิลล์ที่ว่าความสุขมีแหล่งที่มาที่ยั่งยืนมากกว่าความสุขทางกายจึงถูกต้องตามสัญชาตญาณ

ฟิชเชอร์ (Fisher, 2010 : p.384-412) นิยาม ความสุขในการทำงาน ว่าเป็น ประสบการณ์ที่น่าพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ หรือเป็น ทักษะคติเชิงบวกที่มีต่องาน ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

(1) ระดับภายในบุคคลที่เกิดเพียงชั่วคราว (Transient Level)

เป็น ความรู้สึกต่อเหตุการณ์ในงาน ณ เวลานั้น โดยเป็นความรู้สึกที่อยู่เพียงชั่วคราว การวัดความสุขในระดับนี้จึงเป็นการวัด สภาวะความรู้สึกที่เกิดขึ้นเป็นช่วง ๆ เช่น ความสนุก ยินดี มีความสุข และพอใจ ซึ่งส่งผลให้เกิดความลื่นไหลในการทำงาน

(2) ระดับบุคคล (Person Level) ความสุขในระดับนี้มีความ สัมพันธ์กับสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร การวัดความสุขในระดับบุคคลนี้จึงเป็นการวัดเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงาน และการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของบุคคลนั้น ๆ

(3) ระดับหน่วยงาน (Unit Level) หรือองค์กร (Organization Level) เป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากสมาชิกในกลุ่มหรือทีมการทำงาน ที่มีความสุขร่วมกัน และส่งผลให้เกิดความสุขในระดับกลุ่ม ซึ่งจะช่วย เพิ่มการคงอยู่ของบุคคลในองค์กรมีความเชื่อว่าความสุขในแต่ละระดับจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน และเมื่อบุคคลมีความสุขมากกว่าปกติจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

มานีเยน (Manion) อธิบายว่า ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

(1) สัมพันธภาพ (Connection) คือ ความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดสังคมการทำงานที่มี ความสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน มีการ ร่วมมือช่วยเหลือกัน และมีการ พุดคุยอย่างเป็นมิตร ซึ่งสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

(2) ความรักในงาน (Love of the Work) คือ ความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน การรับรู้ว่าคุณมีการรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มี ความยินดีและความกระตือรือร้น ในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกเชิงบวก ทำงานด้วยความสนุกสนานและภาคภูมิใจ

(3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถ ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จนี้เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคล รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

(4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคล ได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ และความไว้วางใจในการทำงาน จากทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน การวัดความสุขในการทำงานด้วยตนเองถือเป็น นวัตกรรมการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขทางด้านสังคม ที่สำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่องค์กรต้องเร่งพัฒนาและสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนในองค์กรอย่างทันทั่วถึง เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และก่อให้เกิดเป็น องค์กรแห่งความสุข ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2.3 บริบทของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560

ปัจจุบัน ตั้งอยู่ที่ตั้งอยู่หมู่ที่ 10 ถนนเสือป่า ตำบลดอนตะโก อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี มีพื้นที่ในความรับผิดชอบ 6 อำเภอ รวม 165 โรงเรียน ได้แก่ อำเภอเมืองราชบุรี จำนวน 43 โรงเรียน อำเภอปากท่อ จำนวน 44 โรงเรียน อำเภोजอมบึง จำนวน 36 โรงเรียน อำเภอดำเนินสะดวก จำนวน 5 โรงเรียน อำเภอสวนผึ้ง จำนวน 20 โรงเรียน และอำเภอบ้านคา จำนวน 17 โรงเรียน

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี อำเภอด่านมะขามเตี้ย และอำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี อำเภอบางคนที และอำเภอ อัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลบางคาญ อำเภอเมตตา จังหวัดทะวาย สหภาพเมียนมาร์

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเขาย้อย อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี

วิสัยทัศน์

องค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม บนพื้นฐานนวัตกรรม สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21

2. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา ที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

3. พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษา อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เหมาะสมกับบริบท

ค่านิยมองค์กร

B: Best practices หมายถึง มีผลงานดีเด่น (มีผลงานดีเด่นที่ได้จากการปฏิบัติงาน)

E: Enjoy หมายถึง มีความสุข (ทำงานอย่างมีความสุข)

5: Service mind หมายถึง บริการด้วยใจ (ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาไพเราะ บริการรวดเร็ว)

T: Team work หมายถึง ทำงานเป็นทีม (ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ)

คำขวัญ

"สะอาด สถาบัน"

เป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

1. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิ และหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย
2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคาม 9 รูปแบบ ได้แก่ ภัยยาเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่าง ๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ ฝุ่น PM 2.5 การค้ามนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพ
5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู
6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ 2546 ประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 มีบทบาทหน้าที่ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายการศึกษา

การจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา

การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วยเว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่มัธยมศึกษาซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้มีสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขตโดยให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้จัดทำเป็นประกาศกระทรวง และให้ระบุอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการไว้ในประกาศกระทรวง ทั้งนี้ โดยคำแนะนำของ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น (เฉพาะที่เป็น โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล)

การแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด ซึ่งในปัจจุบันได้โอนให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดกำหนด

3. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

พ.ศ.2560 และฉบับที่ 2 (พ.ศ.2561) ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังต่อไปนี้

3.1 กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ
- (ค) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ
- (ง) จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร
- (จ) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร
- (ฉ) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่

การศึกษา

- (ช) ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ
- (ซ) ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ
- (ณ) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่

มิใช่ของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

(ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.2 กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

(ข) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณ

(ค) ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.3 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

(ค) ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(จ) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.4 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารบัญชี

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารพัสดุ

(ง) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์

(จ) ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุและงานบริหารสินทรัพย์

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.5 กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) วางแผนอัตราค่าจ้าง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน บำเหน็จความชอบ การเลื่อนเงินเดือน ระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำและทะเบียนประวัติ

(ง) ดำเนินงานเกี่ยวกับการลาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ ยกเว้นการลาเพื่อพัฒนาตนเอง

(จ) ดำเนินงานเกี่ยวกับการออกคำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่ง และผู้รักษาการแทนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ฉ) ดำเนินงานบริหารงานบุคคลของพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และบุคลากรอื่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(ช) จัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(ซ) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา

(ณ) ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานประจำปี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.6 กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง
 - (ข) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน
 - (ค) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
 - (ง) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
 - (จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย ภายในประเทศหรือต่างประเทศ
 - (ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - (ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย
- 3.7 กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
- (ก) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตร การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ
 - (ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของ ผู้เรียน
 - (ค) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการ ประเมินผลการศึกษา
 - (ง) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
 - (จ) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
 - (ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การนิเทศทางการศึกษา
 - (ช) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศ การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา
 - (ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3.8 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา

(ข) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(ค) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคลากร ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

(ง) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

(จ) ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

(ฉ) ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาดเนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

(ช) ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(ซ) ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไขและคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(ณ) ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

(ญ) ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

(ฎ) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(ฏ) ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

(ฐ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.9 หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

(ง) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.10 กลุ่มกฎหมายและคดี ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย

(ข) ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

(ค) ดำเนินการทางวินัย การตรวจพิจารณาวินัย การลงโทษ และการรายงานการดำเนินการทางวินัย

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์

(ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่

(ช) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรม และสัญญา คดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(ซ) ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(ณ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมายและงานคดีของรัฐ

(ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ตาราง 2.1 โรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1-9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1

โรงเรียนประธาน เครือข่ายพัฒนา คุณภาพ การศึกษา	โรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา
เครือข่ายที่ 1 โรงเรียนวัดเขาวัง (แสงช่วงสุนิช)	1. วัดแคทราย 2. ชุมชนวัดคูบัว 3. วัดหนามพุงดอ 4. วัดห้วยหมู 5. วัดดอนแจ่ง 6. วัดใหม่นครบาล 7. วัดดอนตะโก 8. วัดทุ่งหญ้าแคมบาง 9. วัดนาหนอง 10. วัดน้ำพุ 11. วัดเขาลำภูธร 12. วัดห้วยไผ่ 13. วัดหนองตาหนอง 14. วัดโพธิ์ดก 15. วัดใหญ่อ่างทอง 16. อนุบาลเมืองราชบุรี 17. วัดเขาวัง(แสง ช่วงสุนิช)
เครือข่ายที่ 2 โรงเรียน อนุบาลราชบุรี	1. วัดดอนตลุง 2. วัดเกาะลอย 3. วัดห้วยตะแคง 4. วัดท่าโขลง 5. วัดโสดาประดิษฐาราม 6. วัดเจติยาราม 7. วัดอรุณญิกาวาส 8. บ้านหนองนางแพรว 9. บ้านขี้หมูเจริญ 10. วัดบางกระ 11. บ้านเขากรวด 12. บ้านทุ่งน้อย 13. วัดหนองกระทุ่ม 14. อนุบาลราชบุรี 15. วัดประเสริฐ ราษฎร์รังสรรค์
เครือข่ายที่ 3 โรงเรียนวัดบางลี่	1. วัดเกตุน้อย 2. วัดคู้กระถิ่น 3. วัดบางลี่ 4. วัดบ้านกล้วย 5. วัดอัมพวัน 6. วัดพนินพลู 7. วัดไผ่ล้อม 8. วัดใหม่ราษฎร์บำรุง 9. วัดท้ายเมือง 10. อนุบาลวัดเพลง 11. วัดเวียงทูน 12. วัดพิกุลทอง 13. วัดแจ้งเจริญ 14. วัดศรัทธาราษฎร์ 15. วัดโพธิ์ราษฎร์ ศรัทธาธรรม 16. จรูญศรีวิทยาประชานุกูล
เครือข่ายที่ 4 โรงเรียน ไทยรัฐวิทยา 64	1. วัดดอนทราย 2. บ้านเขาถ้ำ 3. บ้านเขาอีสาม 4. บ้านหนองบัวหึง 5. บ้านไพรสะอาด 6. บ้านเขาถ่าน 7. วัดหนองบัว 8. บ้านบ่อตะคร้อ 9. อนุบาลปากท่อ 10. วัดโคกพระเจริญ 11. ไทยรัฐวิทยา 64 12. วัดสว่างอารมณ์ 13. วัดวังมะนาว 14. วัดยางงาม 15. วัดวันดาว 16. บ้านเขาช้าง 17. วัดโพธิ์ศรี 18. วัดปากท่อ 19. วัดพิบูลวนาราม 20. วัดราษฎร์สมานฉันท์ 21. วัดป่าไผ่(ส่วนประชานุกูล) ในพระบรมราชานุเคราะห์

โรงเรียนประธาน เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษา	โรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา
เครือข่ายที่ 5 โรงเรียน วัดสันติการาม	1. ชุมชนวัดทุ่งหลวง 2. บ้านพุค้าย 3. บ้านหนองน้ำใส 4. บ้านเขาพระเอก 5. บ้านหนองไผ่ 6. วัดสนามสุทธาวาส 7. บ้านหนองวัวดำ 8. บ้านห้วยศาลา 9. บ้านแม่ประจันต์ 10. บ้านท่ายาง 11. บ้านยางคู้ 12. สีวะรา 13. บ้านไทรงาม 14. บ้านมณีลอย 15. บ้านหนองลังกา 16. บ้านพุเกตู 17. บ้านห้วยยางโทน 18. บ้านโป่ง 19. บ้านอ่างหิน 20. บ้านนาคอก 21. วัดสันติการาม 22. บ้านหินสี 23. บ้านหินสี(สาขานานาคา)
เครือข่ายที่ 6 โรงเรียน บ้านจอมบึง	1. บ้านหนองกระทุ่ม 2. บ้านจอมบึง 3. วันครู 2503 4. อนุบาลจอมบึง 5. บ้านรางม่วง 6. บ้านตลาดควาย 7. บ้านหนองขนก 8. บ้านหนองศาลเจ้า 9. บ้านหนองตา เน็ด 10. บ้านหนองไผ่ 11. บ้านพุแค 12. วัดเขาปิ่นทอง 13. วัดปากช่อง 14. วัดชัยใหญ่ 15. ชุมชนวัดรางบัว 16. บ้านหนองแ้ง 17. บ้านหนองบัวค่าย 18. บ้านหนอง นกกระเรียน 19. วัดสูงเนินราษฎร์บำรุง
เครือข่ายที่ 7 โรงเรียน วัดด่านทับตะโก	1. มหาราช 7 2. บ้านหนองปากซึก 3. บ้านรางเฒ 4. บ้านพุตะเคียน 5. บ้านทุ่งแฝก 6. บ้านทุ่งแจ 7. บ้านสันดอน 8. บ้านวังปลา 9. วัดด่านทับตะโก 10. บ้านห้วยท่าช้าง 11. บ้านหุบพริก 12. บ้านหนองสี นวล 13. บ้านโกรกสิงขร 14. บ้านหนองปรือ 15. บ้านเบิกไพร 16. ไทยรัฐวิทยา 104 17. บ้านพุ่ม ราษฎร์บำรุง

โรงเรียนประธาน เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษา	โรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา
เครือข่ายที่ 8 โรงเรียนชุมชนบ้าน บ่อ	1. รุจิรพัฒน์ 2. บ้านท่ามะขาม 3. บ้านมะขามเอน 4. วัดเขาไก่แจ้ 5. สมณีวิทยาสรรพการ 6. บ้านชัยหนองหมี่ 7. บ้านหนองมะขาม 8. บ้านหนองหม้อข้าว 9. บ้านกล้วย 10. บ้านทุ่งศาลา 11. อนุบาลสวนผึ้ง 12. ธรรมศาสตร์- จุฬา 2 13. บ้านห้วยผาก 14. สิ้นแร่สยาม 15. บ้านตะโกกลาง 16. วัดนาขุนแสน 17. บ้านสวนผึ้ง 18. ชุมชนบ้านบ่อ 19. วัดรางเสนห์จันทร์ 20. กลุ่มนักข่าว หญิง 2
เครือข่ายที่ 9 โรงเรียน ประชาพัฒนาวิทย์	1. บ้านลำพระ 2. อนุบาลบ้านคา 3. บ้านบึง 4. บ้านโป่งเจ็ด 5. ประชาพัฒนาวิทยา 6. บ้านเก่าต้นมะค่า 7. บ้านโป่งกระติงบน 8. บ้านโป่งกระติงล่าง 9. โรตารี 1 บ้านพุน้ำร้อน 10. บ้านพุดอนบน 11. บ้านร่องเจริญ 12. น้ำตกห้วยสวนพลู 13. บ้านหนองโก 14. วัดยอดสุวรรณคีรี 15. บ้านหนอง จอก 16. วัดช่องลาภ 17. วัดหนองพันจันทร์
รวม 165 โรงเรียน	

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

อภิณัฐ ขาขันมะลี (2563) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของ
ผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและราย
ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจ
การให้รางวัล อำนาจบังคับ และอำนาจตามกฎหมาย ตามลำดับ 2) ความสุขในการทำงานของครูใน
โรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ใน

ระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายดานพบว่า การใช้อำนาจการให้รางวัล และอำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนการใช้อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมายอำนาจการอ้างอิง มีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำ

นฤสธรณ สงเสริม และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู โดยและรายดานอยู่ในระดับมากทุกดาน 2) การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา วิชยฐานะประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายดานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามตัวแปรเพศพบว่า โดยรวมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดานอำนาจจากการอ้างอิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนดานอื่นๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดานอำนาจจากการขู้งัด และดานอำนาจจากการอ้างอิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนดานอื่น ๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วราพร บุญณรงค์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกดาน เมื่อพิจารณารายดาน พบว่า ดานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อำนาจตามกฎหมาย รองลงมา คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ ส่วนดานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อำนาจการบังคับ 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายดาน พบว่า ดานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ รองลงมาคือ พัฒนาคูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ส่วนดานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบดานตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับมาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาทในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สูงสุด คือ อำนาจการอ้างอิง (X_4) ($r = .766$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ อำนาจการให้รางวัล (X_1) ($r = .171$) 4) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์มาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท มีจำนวน 5 ตัวแปร คือ อำนาจการอ้างอิง (X_4) อำนาจการบังคับ (X_2) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) อำนาจตามกฎหมาย (X_3) และอำนาจการให้รางวัล (X_1) ที่รวมกันทำนายมาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัวสามารถอธิบายการผันแปรของมาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ได้ร้อยละ 67.00 ($R^2 = 0.67$)

เอกวิทย์ วิเศษสา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน แบ่งออกเป็นดังนี้ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกันพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนแบ่งออกเป็นดังนี้ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกันพบว่า โดยรวมมีความไม่แตกต่างกัน 5) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($R_{xy} = 0.79$) 6) การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาการใช้อำนาจ ของผู้บริหารโรงเรียนไว้มี 4 ด้าน ดังนี้คือ ด้านอำนาจอ้างอิง ผู้บริหาร แต่งกายสุภาพเรียบร้อย เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู ด้านอำนาจ

ความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารมีความสนใจติดตามข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดทำโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และด้านอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ภายในขอบเขตที่มี

เบญจรัตน์ นันททรัพย์และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการมีข่าวสารข้อมูลและอำนาจบังคับ 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจบังคับด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิงและด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูลและด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง ไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านอำนาจบังคับ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้พื้นฐานทางกฎหมายควรมีการพัฒนาความรู้การใช้อำนาจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ขอบบังคับต่าง ๆ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้อำนาจในการพิจารณาบทลงโทษ มีกระบวนการสอบสวนหาสาเหตุข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ภายใต้กฎระเบียบ ขอบบังคับและความถูกต้อง 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้อำนาจในการลงโทษครูให้เหมาะสม โดยให้ยึดตามกฎหมาย ระเบียบ ขอบบังคับที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้อำนาจในการสืบสวนหาข้อเท็จจริงและสาเหตุ เมื่อครูกระทำผิด โดยยึดกฎเกณฑ์ ระเบียบ ขอบบังคับที่ได้มี การกำหนดไว้ และด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนา การใช้อำนาจในการประเมิน การวิเคราะห์ เห็นความสำคัญ ตระหนักถึงผลประโยชน์และผลกระทบจากการใช้สื่ออย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ สามารถเข้าถึงข่าวสารข้อมูลที่สำคัญจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการติดตามข่าวสารและทันเหตุการณ์ 4)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการใช้อำนาจ ศึกษาเรียนรู้ โดยนำองค์ความรู้ด้านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จะเป็นประโยชน์มาใช้ในการวางแผนบริหารจัดการสถานศึกษา

รุ่งนภา คำไพ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจบังคับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 7 ด้าน คืออำนาจการให้รางวัล อำนาจการ มีข่าวสารข้อมูล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจบังคับ โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 7 ด้าน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการโดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย รอยละ 73.80

วราพร รอดแก้ว (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนวัดยอดพระพิมล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากการบังคับ ด้านอำนาจจากการอ้างอิง ด้านอำนาจจากการให้รางวัล และด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ 2) การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพในตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าในภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ได้แก่ด้านอำนาจจากการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากการอ้างอิง และด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ 3) แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสรุปได้ว่า ควรมีการปรับปรุง โดยกำหนดปัจจัยวัดความสำเร็จของงาน วัตถุประสงค์ของงานที่ชัดเจน จากนั้นประชุมมอบหมายงาน โดยแบ่งงานให้มีปริมาณเท่ากันและเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลควรให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ รวมทั้งกำหนดมาตรฐานที่สามารถวัดและตรวจสอบได้ ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเป็นแบบอย่างได้ และควรปรับปรุงโดยการส่งเสริม สนับสนุนการประกวดผลงานต่างๆ เพื่อให้โรงเรียนมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ

อมรรัตน์ ทองดี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ความสุขในการทำงานในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ลักษณะคล้อยตามกันอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมธพร ผังลักษณ์ (2559 : น.50) ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ย ได้แก่การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน ความรักในงานและการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

วิชาญ ระดมกิจ (2559 : น. 71) ได้ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีพนน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานเลขคณิตมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านปัจจัยพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญา การฝึกฝน ด้านปัจจัยหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค่านักเรียนที่เกี่ยวข้องด้านปัจจัยสังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม ด้านปัจจัยครอบครัว ด้านปัจจัยลักษณะงาน ด้านปัจจัยรูปแบบการใช้ชีวิตและด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน ตามลำดับ

กรรณิการ์ บุญมาก (2560 : น.67) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำแบบบงการตามลำดับ

ชวนชม ชินะตังกูร, ศิริชัย ชินะตังกูร และสมใจ เดชบำรุง (2560 : น.37) ได้ทำการศึกษา

เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุดส่วนด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านอารมณ์ทางลบในระดับต่ำอยู่ในระดับมาก

ฤติมา บุญบำรุง (2560 : น. 53) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ พบว่า ครูมีระดับความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากส่วนค่าเฉลี่ยรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก

ธิปไตย ทั่นแสง (2561 : น.79) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ด้านสัมพันธภาพ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ

ภาณุมาศ พิลานันท์ (2561 : น.77) ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากล พบว่าองค์ประกอบโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 74.51 ซึ่งหมายความว่ามีความสุข และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า ด้านครอบครัวดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 83.54 ซึ่งหมายความว่ามีความสุขอย่างยิ่ง รองลงมา คือด้านใฝ่รู้ดีมีค่าเฉลี่ย 78.59 ซึ่งหมายความว่า มีความสุขอย่างยิ่ง ด้านสังคมดีมีค่าเฉลี่ย 76.97 ซึ่งหมายความว่ามีความสุขอย่างยิ่ง ด้านการงานดีมีค่าเฉลี่ย 76.95 ซึ่งหมายความว่ามีความสุขอย่างยิ่งด้านเพื่อนคลาไคลมีค่าเฉลี่ย 75.04 ซึ่งหมายความว่ามีความสุขอย่างยิ่ง ด้านจิตวิญญาณดีมีค่าเฉลี่ย 74.89 ซึ่งหมายความว่ามีความสุข ด้านน้ำใจดีมีค่าเฉลี่ย 73.52 ซึ่งหมายความว่ามีความสุข ด้านการเงินดีมีค่าเฉลี่ย 70.15 ซึ่งหมายความว่า มีความสุข และด้านสุขภาพดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 60.91 ซึ่งหมายความว่า มีความสุข

อิสริยา กลิ่นสุนทร (2564 : น.127-138) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก การสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวก ในระดับสูงและระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 คือ ด้านการบริหารบุคคลโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.758 สามารถพยากรณ์การสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้ร้อยละ 57.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐชนนท์ คงอยู่ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัธยฐานลดจากมากไปน้อยได้ดังนี้ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจบีบบังคับ ตามลำดับ 2. ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัธยฐานลดจากมากไปน้อยได้ดังนี้การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้และการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยสามารถ เรียงลำดับค่ามัธยฐานลดจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญูการเป็นผู้มีน้ำใจ ช่วยเหลือผู้อื่น การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การเป็นผู้มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น และการเป็นผู้ใช้เงินเป็นตามลำดับ 3. การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ซิงเกอร์ (Sinkler, 2021) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจและอิทธิพลของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างเพื่อปลูกฝังบรรยากาศองค์กรที่มีจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างซึ่งยอมรับการเปลี่ยนแปลงและกล้าตัดสินใจ จะได้รับความชื่นชมมากกว่าผู้บริหารที่ใช้อำนาจแบบบีบบังคับในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่มีจริยธรรม นอกจากนี้ ความเชี่ยวชาญและบุคลิกภาพที่ดีของผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงบันดาลใจหรือโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและมีประสิทธิภาพ

ซิบลิ้ม และ เออร์เติร์ก (Ziblim and Ertürk, 2022) ได้ศึกษาเรื่อง อำนาจขององค์กรที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้และผลกระทบต่อการรับรู้ของครู ผลการวิจัยพบว่า ในการทำนายการรับรู้การใช้อำนาจของครูตามประเภทของอำนาจที่ผู้บริหารใช้ ครูส่วนใหญ่ชื่นชอบอำนาจการให้รางวัล อำนาจบุคลิกภาพ อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจบีบบังคับ โดยฐานอำนาจที่ใช้มากที่สุดคือ อำนาจการให้รางวัล และที่ใช้น้อยที่สุดคือ อำนาจบีบบังคับ ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะมีความชอบในการใช้อำนาจคล้ายกัน แต่การทดสอบค่าที (t-test) พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในมิติอำนาจรางวัลและอำนาจตามกฎหมาย นอกจากนี้ เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพบว่า อำนาจบุคลิกภาพ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นประเภทอำนาจที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของครูเกี่ยวกับระยะทางของอำนาจมากที่สุด และสามารถทำนายการรับรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญสำหรับทุกมิติ

เมสฟิน (Mesfin, 2022) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบรรลุการศึกษาที่มีคุณภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษาของประเทศเอธิโอเปีย ผลการวิจัยพบว่า แม้ผู้บริหารส่วนใหญ่จะตระหนักถึงอำนาจ แต่พวกเขามักจะละเลยการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม เนื่องจากอุปสรรคเชิงลบจากหน่วยงานท้องถิ่น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวม โดยผู้บริหารมีการใช้อำนาจในตำแหน่งเป็นหลัก และมีแนวโน้มที่จะใช้อำนาจผู้เชี่ยวชาญ ในระดับที่ต่ำกว่า นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารมีระดับความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งที่มาและแนวคิดของอำนาจแตกต่างกันอย่างมาก และประเด็นสำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษาขาดความเป็นอิสระ ในการใช้อำนาจอย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและการปฏิบัติวิชาชีพของครู

โบซโกซ และ ออซเดมีร์ (Bozgöz and Özdemir, 2023) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง แหล่งอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นของครู ในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การใช้ อำนาจหน้าที่ (อำนาจ) และอำนาจตามกฎหมาย

ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลางและเชิงลบ กับการแสดงความคิดเห็นของครู ขณะที่การใช้ อำนาจบีบบังคับ มีความสัมพันธ์ในระดับ ต่ำและเชิงบวก กับการแสดงความคิดเห็นของครู นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยยังแสดงให้เห็นว่า อำนาจการให้รางวัล อำนาจทางกฎหมาย และอำนาจบีบบังคับ ล้วนมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา

ออซเดมีร์ และออซเดมีร์ (Özdemir and Özdemir, 2022) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการใช้ฐานอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและความสัมพันธ์กับการสนับสนุนของผู้บริหารและพฤติกรรมการเป็นพลเมืองในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกและสำคัญระหว่างการใช้แหล่งพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษากับการสนับสนุนหลักและพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการทำนายพฤติกรรมการเป็นพลเมืองของครูได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้วยการใช้รูปแบบอำนาจ ความสามารถพิเศษ (Charisma), การให้รางวัล, และความเชี่ยวชาญ ซึ่งตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองของครูมากที่สุดตามลำดับ คือ อำนาจความสามารถพิเศษ, อำนาจผู้เชี่ยวชาญ, อำนาจการให้รางวัล, การสนับสนุนหลัก, และอำนาจตามกฎหมาย

ฟรีเยอมูท และโชว์นไวลล์ (Freyermuth and Schonewille, 2009) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานและการสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยเน้นย้ำว่า ผู้นำต้องเป็นผู้สร้างความสุขในสถานที่ทำงาน ผ่านการสร้างบรรยากาศที่ทำให้ทุกคนรู้สึกมีความสุข และได้สรุปแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขไว้ 8 ข้อ ได้แก่ (1) การคิดสิ่งที่ยิ่งใหญ่ (For something) (2) การมีทัศนคติด้านบวก (Unabashed happiness) (3) การเข้าใจธรรมชาติและบทบาทหน้าที่ของคน (Nurturing environment) (4) การทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยเริ่มจากความรับผิดชอบต่อตนเอง (Working together) (5) การรู้จักสู้กับความผิดหวังและนำมาปรับปรุง (Outrageous acknowledgement) (6) ความกระตือรือร้น (Reach high) (7) การสร้างผลลัพธ์ที่น่าอัศจรรย์ผ่านความคิดสร้างสรรค์ (Kick ass) และ (8) การมองเห็นสิ่งที่ต้องการและวัดค่าได้ (Specific outcome)

สรุป

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ได้อธิบายอธิบาย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตีความ และสรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร กับความสุขของครูในสถานศึกษานั้น เป็นการดำเนินการไปสู่คุณภาพผู้เรียนซึ่งถือว่าเป็นผลผลิตและผลลัพธ์ขององค์กร จากการบริหารจัดการของผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจที่จะทำงานตามหน้าที่ของตนอย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นที่จะวางแผนจัดเตรียมการเรียนการสอน และงานอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา เพื่อคุณภาพของโรงเรียน ครู บุคลากร และนักเรียน รวมถึงตัวผู้เรียนจะต้องมีความตั้งใจรับบทบาทหน้าที่ของตน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณภาพตรงตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตรงตามมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน จนเกิดเป็นการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อความสุขและความพอใจในการทำงาน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของเฟรนช์ และราเวนส์ (French and Raven, 1959, pp.261-264 อ้างในวาสนา ดิษฐ์ประดับ, 2564, o. 22-24) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ (1) อำนาจการให้รางวัล (reward power) (2) อำนาจการบังคับ (coercive power) (3) อำนาจทางกฎหมาย (legitimate power) (4) อำนาจอ้างอิง (referent power) และ (5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) ส่วนแนวคิดความสุขภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของมานีเยน (Manion) ประกอบไปด้วย องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) สัมพันธภาพ (Connection) เป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงานโดยการที่บุคคลร่วมกันทำงาน เกิดสังคมนการทำงานขึ้น ทำให้มีความสัมพันธ์มิตรที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (2) ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกทางบวกจากการทำงาน ทำให้ทำงานด้วยความสนุกสนานและภาคภูมิใจ (3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต (4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ และความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับความสุขของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 (2) ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยกำหนดขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย

3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

3.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.6 การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.2.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้สำเร็จตามกำหนดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 การจัดเตรียมการศึกษาวิจัย

ศึกษาวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เรียบเรียงผลงานเสนอขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย นำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและเสนอขออนุมัติโครงงานวิจัย จากผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

3.1.2 ดำเนินงานตามการวิจัย

เป็นขั้นตอนการสร้างเครื่องมือนำเครื่องมือไปพัฒนาและตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือและนำไปเก็บข้อมูลจากตัวอย่างในการวิจัย นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1.3 รายงานผลการวิจัย

เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการวิจัยนำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิจัยเพื่อตรวจสอบแก้ไขให้ถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำรายงานการวิจัยฉบับร่างนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบวิจัย ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย วิธีดำเนินการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารและความสุขในการทำงานของครู
2. สังเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารและความสุขในการทำงานของครู
3. นำผลการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารและความสุขในการทำงานของครูมาใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
4. ประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน
5. นำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
6. เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 236 คน
7. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
8. นำผลมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการ

3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 165 โรงเรียน ประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองราชบุรี อำเภอดำรงวิทยะปาลัย อำเภอปากท่อ อำเภอจอมบึง อำเภอสวนผึ้ง และอำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี

กลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีและมีความเชื่อถือได้ ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : pp. 608.) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 โรงเรียน และทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) จำแนกตามเครือข่าย โดยผู้วิจัยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) มีขั้นตอนดังนี้

1. จัดผู้ให้ข้อมูลเทียบสัดส่วนตามเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 - 9

2. จัดฉลากแบบสุ่มแต่ละเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 - 9 ไม่ให้
ซ้ำซ้อนกับกลุ่มที่ทดลองข้อมูล (Try out) ตามสัดส่วน

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ได้แก่ (1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา
หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน
(2) ครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 118 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 236 คน ดังรายละเอียด
ในตารางที่ 3.1

ผู้ให้ข้อมูลเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1-9					
เครือข่าย โรงเรียนเพื่อ พัฒนา คุณภาพ การศึกษา	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา / รอง ผู้อำนวยการ สถานศึกษา / ผู้รักษา ราชการแทน ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ครู	รวม
1	17	12	12	12	24
2	15	11	11	11	22
3	16	11	11	11	22
4	21	15	15	15	30
5	23	17	17	17	34
6	19	14	14	14	28
7	17	12	12	12	24
8	20	14	14	14	28
9	17	12	12	12	24
รวม	165	118	118	118	236

3.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม มีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรต้น(X_{tot}) ได้แก่ ตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ของเฟรนช์ และราเวน (French and Raven) ประกอบด้วย (1) อำนาจการให้รางวัล (reward power) (2) อำนาจการบังคับ (coercive power) (3) อำนาจทางกฎหมาย (legitimate power) (4) อำนาจอ้างอิง (referent power) (5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power)

(1) อำนาจการให้รางวัล (reward power) (X_1) หมายถึง อำนาจนี้เกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารมอบรางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือมีผลงานดีเพื่อเป็นการเสริมแรง การใช้อำนาจลักษณะนี้จะนำมาซึ่งการยอมรับจากสมาชิกคนอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน

(2) อำนาจการบังคับ (coercive power) (X_2) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าจะถูกลงโทษหากไม่ปฏิบัติตามความต้องการของผู้บริหาร ความเข้มแข็งของอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อว่า โทษที่ได้รับจากการขัดขืนนั้นรุนแรงกว่าความเสียหายที่เกิดจากการยอมทำตาม

(3) อำนาจทางกฎหมาย (legitimate power) (X_3) หมายถึง อำนาจที่ได้มาจากการได้รับมอบหมายอย่างถูกกฎหมายในฐานะผู้บริหารขององค์กร ถือเป็นอำนาจตามตำแหน่ง ซึ่งถูกกำหนดโดยกฎระเบียบขององค์กร เพื่อให้สามารถใช้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาได้โดยชอบธรรม

(4) อำนาจอ้างอิง (referent power) หมายถึง (X_4) อำนาจชนิดนี้เป็นผลมาจากความผูกพันส่วนตัว หรือการที่บุคคลนั้นเป็นที่รักและได้รับความนิยมนิยม ชอบ ทำให้เกิดความศรัทธาและความรู้สึกว่าเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้อื่น อำนาจแห่งบารมีจึงเป็นอำนาจที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรโดยอัตโนมัติ

(5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) (X_5) หมายถึง อำนาจที่ได้มาจากการมีความเชี่ยวชาญและความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างถูกต้องและลึกซึ้ง บุคคลที่สามารถเป็นที่พึ่งพาในด้านความรู้และประสบการณ์ในเรื่องการทำงานให้กับผู้อื่นได้ ย่อมได้รับการยอมรับในความสามารถและความเคารพในอำนาจนั้น ๆ

3. ตัวแปรตาม(Y_{tot}) ได้แก่ ตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในสถานศึกษาตามแนวคิด ของมาเนียน(Manion) ประกอบไปด้วย (1) สัมพันธภาพ (Connection) (2) ความรักในงาน (Love of the Work) (3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) (4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

(1) สัมพันธภาพ (Connection) (Y_1) หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงานโดยการที่บุคคลร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงานขึ้น ทำให้มีความสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

(2) ความรักในงาน (Love of the Work) (Y_2) หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกทางบวกจากการทำงาน ทำให้ทำงานด้วยความสนุกสนานและภาคภูมิใจ

(3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) (Y_3) หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

(4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) (Y_4) หมายถึง การได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ และความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

3.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือฉบับที่ 1 แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแนวคิดการใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามแนวคิดของแนวคิดของเฟรน และราเวนส (French and Raven)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขภายในสถานศึกษา(Y_{tot}) ผู้วิจัยได้พัฒนาตาม

แนวคิดของมานีเยน (Manion) ลักษณะของแบบสอบถามในตอนี่ 2 และ 3 เป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale, 1961 : p.74) โดยกำหนดช่วงระดับคะแนนของแต่ละพฤติกรรม โดยมีความหมายดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือความสุขในการทำงานในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือความสุขในการทำงานในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือความสุขในการทำงานในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือความสุขในการทำงานในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือความสุขในการทำงานในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

3.2.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

หลังจากกำหนดตัวแปร ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการใช้อำนาจกับความสุขในการทำงาน จากนั้นนำข้อมูลที่ศึกษามาสร้างเครื่องมือภายใต้การให้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยเทคนิค IOC (Index of item objective congruence) ซึ่งได้ค่า อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและเรียบเรียงให้สมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน รวม 30 ฉบับ

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1987 : p.161) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(α -Coefficient) เท่ากับ 0.982

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

- (1) ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ผ่านผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้บริหารและครูให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้
- (2) ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปตามสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยขอความร่วมมือในการรวบรวมแบบสอบถาม ผ่าน Google Form
- (3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
- (4) ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 197 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.47

3.2.6 การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับข้อมูลทั้งหมดคืนมา จึงพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน แล้วรวบรวมแบบสอบถามมาจัดระเบียบของข้อมูล จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean: $\bar{x}$) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ซึ่งการวิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

3.2.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของวิจัยที่ศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %)
2. การวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูภายในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ใช้ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้

จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1997 : p.204-208) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา/ความสุขของครู
ภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา/ความสุขของครู
ภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา/ความสุขของครู
ภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา/ความสุขของครู
ภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา/ความสุขของครู
ภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient : r_{xy}) โดยกำหนดค่าความสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 – 0.29 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา/
ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา
มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา/
ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา
มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 1.00 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา/
ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา
มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็น 1 แสดงว่าตัวแปรคู่หนึ่ง มีความสัมพันธ์กันแบบสมบูรณ์ และถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่าเป็น 0 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งไม่มีความสัมพันธ์กันเลย ถ้าค่า 1 มีค่าเป็นบวกหมายความว่า ตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และถ้าค่า 1 มีค่าเป็นลบหมายความว่า ตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม (ศิริชัย กาญจนวาสี ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข 2559 : น.156)

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ (1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 (2) ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 123 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คนประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รักษาการแทนจำนวน 1 คน และครูผู้สอนจำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 246 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของคูซและพอสเนอร์(Kouzes และ Posner) และความสุขภายในสถานศึกษาในตามแนวคิดของมานเนียน (Manion) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่(frequency : f) ร้อยละ (percentage : %) ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean : $\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : SD) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ไปยังสถานศึกษา มีผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รักษาการแทน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 236 คน โดยผู้วิจัยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมารวม 197 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.47% ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
f	แทน ค่าความถี่
%	แทน ค่าร้อยละ
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r_{xy}	แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เชิงความสุขในการทำงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามตารางที่ 4.1
ตารางที่ 4.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ

(n = 197)

ลำดับ	สถานภาพ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
1	เพศชาย	85	43.10
	หญิง	112	56.90
	รวม	197	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 และเพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10

ตารางที่ 4.2 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุ

(n = 197)

ลำดับ	สถานภาพ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
2	อายุ 21 – 30 ปี	103	52.30
	31 – 40 ปี	63	32.00
	41 – 50 ปี	20	10.20
	50 ปีขึ้นไป	11	05.60
	รวม	197	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60

ตารางที่ 4.3 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา

(n = 197)

ลำดับ	สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ (%)
3	วุฒิการศึกษา		
	ปริญญาตรี	137	69.50
	ปริญญาโท	55	27.90
	ปริญญาเอก	5	02.50
รวม		197	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 69.50 รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 และ ปริญญาเอก 5 คน คิดเป็นร้อยละ 02.50

ตารางที่ 4.4 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

(n = 197)

ลำดับ	สถานภาพ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
4	ตำแหน่ง		
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	10	05.10
	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	8	04.10
	รักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา	3	01.50
	ครู	176	89.30
รวม		197	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครู จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 89.30 รองลงมา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 05.10 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 04.10 และรักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 01.50

ตารางที่ 4.5 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสบการณ์ในการทำงาน

(n = 197)

ลำดับ	สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ (%)
5	ประสบการณ์ทำงาน		
	1 – 10 ปี	116	58.90
	10 – 20 ปี	55	27.90
	20 – 30 ปี	20	10.20
	30 ปีขึ้นไป	6	03.00
	รวม	197	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ประสบการณ์ทำงาน มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 10 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90 รองลงมา คือ ประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 ประสบการณ์ทำงาน 20 – 30 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 และ ประสบการณ์ทำงาน 30 ปี ขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 03.00

ตอนที่ 2 การใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

ผู้วิจัยได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ตามแนวคิดทฤษฎีของเฟรนและราเวนส์ (French and Raven) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 4.6 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ การใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวม (X_{tot})

n = 197

ด้านที่	การใช้อำนาจของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	อำนาจการให้รางวัล(X_1)	4.08	0.78	5	มาก
2	อำนาจการบังคับ(X_2)	4.15	0.74	4	มาก
3	อำนาจตามกฎหมาย(X_3)	4.25	0.65	1	มาก
4	อำนาจอ้างอิง(X_4)	4.17	0.76	3	มาก
5	อำนาจความเชี่ยวชาญ(X_5)	4.24	0.71	2	มาก
	รวม	4.18	0.66	-	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ด้านที่ 5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.71) และต่ำสุด คือ ด้านที่ 1 ด้านอำนาจการให้รางวัล ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.7 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านอำนาจการให้รางวัล

n = 197

ข้อที่	ด้านอำนาจการให้รางวัล	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	ผู้บริหารมีการกำหนดเกณฑ์การให้รางวัลและผลตอบแทนที่ชัดเจน	4.02	0.97	6	มาก
2	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบและเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	3.98	0.96	7	มาก
3	ผู้บริหารใช้ระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้มากกว่าการบังคับ	3.96	1.03	8	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.22	0.85	1	มาก
5	ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณทรัพยากร หรือสวัสดิการสนับสนุนการทำงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและเพียงพอ	4.03	0.99	5	มาก
6	ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณทรัพยากร หรือสวัสดิการสนับสนุนการทำงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและเพียงพอ	4.15	0.91	3	มาก
7	ผู้บริหารให้โอกาสในการไปศึกษาดูงานประชุมสัมมนา หรือพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรตามความเหมาะสม	4.19	0.84	2	มาก

8	ผู้บริหารมีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ครูอย่างเหมาะสมต่อผลการะงานและหน้าที่รับผิดชอบ	4.09	0.86	4	มาก
รวม		4.08	0.78	-	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านอำนาจการให้รางวัล ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.85) รองลงมา คือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารให้โอกาสในการไปศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนา หรือพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.84) และต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารใช้ระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้มากกว่าการบังคับ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 1.03)

ตารางที่ 4.8 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านอำนาจการบังคับ

n = 197					
ข้อที่	อำนาจการบังคับ	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	ผู้บริหารมีการกำหนดบทลงโทษหรือมาตรการทางวินัยที่ชัดเจนและเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ	4.06	0.93	5	มาก
2	ผู้บริหารใช้อำนาจในการตักเตือนหรือลงโทษกระทำด้วยความเป็นธรรม	4.27	0.74	1	มาก
3	ผู้บริหารมีการว่ากล่าวตักเตือนในเชิงสร้างสรรค์เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพงาน	4.15	0.85	4	มาก
4	ผู้บริหารมีการตักเตือนหรือลงโทษครูอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	4.19	0.87	2	มาก
5	ผู้บริหารใช้การตัดสิทธิ์หรือการระงับสวัสดิการอย่างมีเหตุผลเมื่อครูมีการกระทำผิดที่ชัดเจน	4.18	0.92	3	มาก

6	ผู้บริหารลงโทษครูที่มีการกระทำผิดร้ายแรง อย่างโดยเด็ดขาด	4.03	0.98	6	มาก
รวม		4.15	0.74	-	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านอำนาจการบังคับ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารใช้อำนาจในการตักเตือนหรือลงโทษกระทำด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารมีการตักเตือนหรือลงโทษครูอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.87) และต่ำสุด คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารลงโทษครูที่มีการกระทำผิดร้ายแรงอย่างโดยเด็ดขาด ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.98)

ตารางที่ 4.9 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านอำนาจตามกฎหมาย

n = 197					
ข้อที่	ด้านอำนาจตามกฎหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่และใช้อำนาจการสั่งการตามขอบเขตที่กฎหมายและระเบียบวาระกำหนด	4.22	0.81	7	มาก
2	ผู้บริหารมอบหมายงานหรือสั่งการค้ำถึงโครงสร้างการบริหารงานและตำแหน่งหน้าที่ของครูอย่างเหมาะสม	4.25	0.75	5	มาก
3	ผู้บริหารควบคุมดูแลให้ครูปฏิบัติงานภายในขอบเขตระยะเวลา	4.28	0.80	2	มาก
4	ผู้บริหารติดตามการปฏิบัติงานของครูตามอำนาจหน้าที่	4.22	0.73	4	มาก
5	ผู้บริหารใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสำคัญของโรงเรียนได้อย่างเด็ดขาดและถูกต้อง	4.19	0.82	8	มาก
6	ผู้บริหารเน้นมีการปฏิบัติงานที่เน้นความถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการเป็นหลัก	4.28	0.81	3	มาก

7	ผู้บริหารมีความโปร่งใสในการใช้อำนาจหน้าที่	4.26	0.78	4	มาก
8	ผู้บริหารบริหารงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของการ รักษามลประโยชน์ของทางราชการและ สถานศึกษา	4.28	0.79	1	มาก
รวม		4.25	0.65	-	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 8 ผู้บริหารบริหารงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรักษามลประโยชน์ของทางราชการและสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารควบคุมดูแลให้ครูปฏิบัติงานภายในขอบเขตระยะเวลา ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.80) และต่ำสุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสำคัญของโรงเรียนได้อย่างเด็ดขาดและถูกต้อง ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.10 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านอำนาจอ้างอิง

n = 197

ข้อที่	ด้านอำนาจอ้างอิง	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.19	0.83	4	มาก
2	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี เหมาะสม น่าเชื่อถือและศรัทธา	4.19	0.80	3	มาก
3	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.20	0.81	2	มาก
4	ผู้บริหารมีความเมตตา เอื้ออาทร และ คำนึงถึงความสุขของครูและบุคลากรเป็น สำคัญ	4.20	0.90	1	มาก
5	ผู้บริหารประพฤติตนอย่างให้เกียรติต่อครู และบุคลากร	4.17	0.87	5	มาก
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสาน ความสัมพันธ์และสร้างความสามัคคีใน องค์กร	4.15	0.96	6	มาก

7	ผู้บริหารมีความเป็นกลางในการตัดสิน ปัญหาอย่างเป็นธรรม	4.10	0.94	7	มาก
รวม		4.17	0.76	-	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านอำนาจอ้างอิง ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารมีความเมตตา เอื้ออาทร และคำนึงถึงความสุขของครูและบุคลากรเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.90) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.81) และต่ำสุด คือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารมีความเป็นกลางในการตัดสินปัญหาอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 4.11 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

n = 197

ข้อที่	ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ปฏิบัติและกฎหมายทางการศึกษาอย่าง ลึกซึ้ง	4.30	0.76	2	มาก
2	ผู้บริหารมีความสามารถด้านการบริหาร จัดการและการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.22	0.78	4	มาก
3	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำทางวิชาการ และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เป็น ประโยชน์แก่ครูได้	4.21	0.82	5	มาก
4	ผู้บริหารมีการตัดสินใจตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ข้อมูลและหลักวิชาการที่น่าเชื่อถือ	4.25	0.80	3	มาก
5	ผู้บริหารเป็นนักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ที่ ก้าวหน้า	4.30	0.81	1	มาก
6	ผู้บริหารมีประสบการณ์การทำงานและ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา	4.18	0.83	6	มาก

รวม	4.24	0.71	-	มาก
-----	------	------	---	-----

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารเป็นนักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติและกฎหมายทางการศึกษาอย่างลึกซึ้ง ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.76) และต่ำสุด คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารมีประสบการณ์การทำงานและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.83)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของมานีเยน (Manion) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ดังในรายละเอียดในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot})

n = 197					
ด้านที่	ความสุขในการทำงานของครู ในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	สัมพันธภาพ (Y_1)	4.03	0.92	4	มาก
2	ความรักในงาน (Y_2)	4.22	0.78	1	มาก
3	ความสำเร็จในงาน (Y_3)	4.21	0.78	2	มาก
4	การเป็นที่ยอมรับ (Y_4)	4.10	0.92	3	มาก
รวม		4.14	0.80	-	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 2 ความรักในงาน ($\bar{X} =$

4.22 , S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ด้านที่ 3 ความสำเร็จในงาน ($\bar{X}$ = 4.21 , S.D. = 0.78) และต่ำสุด คือ ด้านที่ 1 สัมพันธภาพ ($\bar{X}$ = 4.03 , S.D. = 0.92)

ตารางที่ 4.13 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านสัมพันธภาพ

n = 197

ข้อที่	ด้านสัมพันธภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	ครูได้รับความเมตตา การสนับสนุน และคำปรึกษาที่ดีจากผู้บริหารสถานศึกษา	4.08	1.01	2	มาก
2	ครูในสถานศึกษาทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติ	4.07	1.01	3	มาก
3	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนครูได้เสมอ	4.05	1.03	4	มาก
4	บรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นแบบกัลยาณมิตร ปราศจากการแบ่งพรรคแบ่งพวก	3.99	1.03	5	มาก
5	ผู้บริหารและเพื่อนครูมีความสัมพันธ์ที่ดีทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น	3.95	1.04	6	มาก
6	ครูในสถานศึกษารู้สึกไว้วางใจและปลอดภัยที่จะพูดคุยหรือเสนอความคิดเห็นในที่ทำงานโดยไม่ถูกจับผิด	3.95	1.06	7	มาก
7	ครูในสถานศึกษาได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร	4.10	0.97	1	มาก
รวม		4.03	0.92	-	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านสัมพันธภาพ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03 , S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 7 ครูในสถานศึกษาได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร($\bar{X}$ = 4.10 , S.D. = 0.97) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ครูได้รับความเมตตา การสนับสนุน และคำปรึกษาที่ดีจากผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.08 , S.D. = 1.01) และต่ำสุด คือ

ข้อที่ 6 ครูในสถานศึกษารู้สึกไว้วางใจและปลอดภัยที่จะพูดคุยหรือเสนอความคิดเห็นในที่ทำงานโดยไม่ถูกจับผิด ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 1.06)

ตารางที่ 4.14 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความรักในงาน

n = 197

ข้อที่	ด้านความรักในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	ครูในสถานศึกษามีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในคุณค่าของวิชาชีพครูที่ท่านปฏิบัติอยู่	4.24	0.92	4	มาก
2	ครูในสถานศึกษามีความกระตือรือร้นและมีความสุขทุกครั้งที่ได้เริ่มต้นการจัดการเรียนการสอน	4.21	0.88	6	มาก
3	ครูในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.25	0.89	2	มาก
4	ครูมีความรู้สึกเพลิดเพลินในงาน ไม่รู้สึกว่าเป็นภาระที่หนักอึ้ง	4.08	1.01	8	มาก
5	ครูมีความตั้งใจที่จะศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	4.21	0.90	7	มาก
6	ครูรู้สึกว่าการสอนเป็นงานที่มีความหมายและสร้างคุณค่าให้กับสังคมและประเทศชาติ	4.22	0.89	5	มาก
7	ครูรู้สึกว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	4.30	0.87	1	มาก
8	ครูมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในวิชาชีพครูต่อไปจนถึงเกษียณอายุราชการ	4.25	0.85	3	มาก
รวม		4.21	0.78	-	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความรักในงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 7 ครูรู้สึกท้อแท้หรือเป็นอาชีวะที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.87) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ครูในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.89) และต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 ครูมีความรู้สึกเพลิดเพลินในงาน ไม่รู้สึกที่งานเป็นภาระที่หนักอึ้ง ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 1.01)

ตารางที่ 4.15 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสำเร็จในงาน

n = 197

ข้อที่	ด้านความสำเร็จในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	ครูมีความสุขเมื่อเห็นนักเรียนมีพัฒนาการทางการเรียนและคุณลักษณะที่ดีขึ้น	4.30	0.82	1	มาก
2	ครูสามารถปฏิบัติงานสอนและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามเป้าหมาย	4.30	0.84	2	มาก
3	ครูได้รับการยกย่องชมเชยหรือรางวัลประกาศเกียรติคุณจากการปฏิบัติหน้าที่	4.14	1.01	6	มาก
4	ครูในสถานศึกษามีความสุขเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน	4.23	0.84	3	มาก
5	ผลงานทางวิชาการหรือนวัตกรรมการสอนของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ	4.08	1.00	7	มาก
6	ครูในสถานศึกษามีความพึงพอใจในระดับวิทยฐานะหรือตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	4.22	0.86	4	มาก
7	ครูรู้สึกที่งานที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาต่อสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.20	0.87	5	มาก
รวม		4.21	0.78	-	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านความสำเร็จในงานค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ครูมีความสุขเมื่อเห็นนักเรียนมีพัฒนาการทางการเรียนและคุณลักษณะที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ครูสามารถปฏิบัติงานสอนและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.84) และต่ำสุด คือ ข้อที่ 5 ผลงานทางวิชาการหรือนวัตกรรมการสอนของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 1.00)

ตารางที่ 4.16 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการเป็นที่ยอมรับ

n = 197

ข้อที่	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	ครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้รับผิดชอบงานที่สำคัญของสถานศึกษา	4.14	0.99	2	มาก
2	ครูในสถานศึกษาได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนครูให้เป็นผู้นำหรือผู้ประสานงานในการปฏิบัติงานกลุ่มหรือโครงการต่าง ๆ	4.12	0.97	3	มาก
3	ครูในสถานศึกษาให้ความเชื่อถือและขอคำปรึกษาจากท่านในฐานะผู้มีความรู้ความสามารถ	4.04	1.06	8	มาก
4	ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองจากประสบการณ์การทำงาน	4.10	0.96	6	มาก
5	ครูได้รับการยอมรับในตำแหน่งและประสบการณ์	4.10	1.02	5	มาก
6	ครูสามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงาน	4.15	1.01	1	มาก
7	ครูได้รับการประกาศเกียรติคุณหรือการยกย่องอย่างเป็นทางการเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน	4.06	1.07	7	มาก

8	ครูได้รับโอกาสในการแสดงความรู้ ความสามารถในฐานะวิทยากรหรือ ผู้เชี่ยวชาญ	4.11	1.03	4	มาก
รวม		4.10	0.92	-	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการเป็นที่ยอมรับโดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 2 ครูสามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 1.01) รองลงมา คือ ด้านที่ 1 ครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้รับผิดชอบงานที่สำคัญของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.99) และต่ำสุด คือ ด้านที่ 3 ครูในสถานศึกษาให้ความเชื่อถือและขอคำปรึกษาจากท่านในฐานะผู้มีความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 1.06)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

n = 197

ความสุขในการทำงาน ของครูในสถานศึกษา					
การใช้อำนาจของผู้บริหาร	1) สัมพันธภาพ (Y ₁)	ความรักในงาน (Y ₂)	ความสำเร็จในงาน (Y ₃)	การเป็นที่ยอมรับ (Y ₄)	ภาพรวม (Y _{tot})
1) อำนาจการให้รางวัล (X ₁)	.533**	.431**	.414**	.495**	.499**
2) อำนาจการบังคับ (X ₂)	.544**	.479**	.437**	.507**	.523**
3) อำนาจทางกฎหมาย (X ₃)	.563**	.536**	.486**	.509**	.554**
4) อำนาจอ้างอิง (X ₄)	.677**	.532**	.474**	.614**	.613**
5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X ₅)	.674**	.543**	.532**	.613**	.628**
ภาพรวม (X _{tot})	.657**	.554**	.514**	.602**	.619**

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสอดคล้องตามกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .619^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านอำนาจการให้รางวัล (X₁) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูด้านสัมพันธภาพ (Y₁) ด้านความรักในงาน (Y₂) ด้านความสำเร็จในงาน (Y₃) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (Y₄) อยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} อยู่ระหว่าง .414** – .533**)

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านอำนาจการบังคับ (X₂) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูด้านสัมพันธภาพ (Y₁) ด้านความรักในงาน (Y₂) ด้านความสำเร็จในงาน (Y₃) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (Y₄) อยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} อยู่ระหว่าง .437** – .544**)

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านอำนาจทางกฎหมาย (X_3) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูด้านสัมพันธภาพ (Y_1) ด้านความรักในงาน (Y_2) ด้านความสำเร็จในงาน (Y_3) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (Y_4) อยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} อยู่ระหว่าง .486** – .563**)

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านอำนาจอ้างอิง (X_4) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูด้านสัมพันธภาพ (Y_1) ด้านความรักในงาน (Y_2) ด้านความสำเร็จในงาน (Y_3) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (Y_4) อยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} อยู่ระหว่าง .474** – .677**)

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูด้านสัมพันธภาพ (Y_1) ด้านความรักในงาน (Y_2) ด้านความสำเร็จในงาน (Y_3) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (Y_4) อยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} อยู่ระหว่าง .532** – .674**)

สรุปผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหาร กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .619$ **) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 (2) ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษา 118 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบไปด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอนจำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 236 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 197 ฉบับ คิดเป็น 83.47% เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของเฟรนช์และราเวนส์ (French and Raven) กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาตามแนวคิดของมานีเยน (Manion) สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านอำนาจทางกฎหมาย รองลงมาคือ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และต่ำสุดคือด้านอำนาจการให้รางวัล
2. ความสุขของครูในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรักในงาน รองลงมาคือ ความสำเร็จในงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสัมพันธภาพ
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ลักษณะคล้อยตามกันอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

5.2.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารใช้อำนาจตามตำแหน่งในการกำหนดนโยบายและสั่งการให้ครูปฏิบัติงานตามแผนของโรงเรียน ใช้อำนาจการให้รางวัลด้วยการยกย่องชมเชยหรือพิจารณาความดีความชอบเพื่อสร้างแรงจูงใจ ขณะเดียวกันอาจใช้อำนาจการลงโทษในกรณีที่ครูไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย นอกจากนี้ ผู้บริหารยังใช้อำนาจเชี่ยวชาญโดยการให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางการจัดการเรียนการสอน และใช้อำนาจอ้างอิงผ่านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม และ

สร้างความน่าเชื่อถือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นในการยกระดับศักยภาพของตนเอง นอกจากนี้ยังมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานร่วมกับบุคลากรในลักษณะการทำงานเป็นทีม รวมถึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการและส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งผู้บริหารยังมุ่งสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถส่ง การและควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนให้การ สนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และเปิดรับแนวคิดหรือ วิธีการบริหารใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ญัฐชนนท คงอยู่ (2562) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การ ใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อภินันท์ ขำขันมะลี (2563) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุข ในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอด คล้องกับ วาสนา ดิษฐ์ประดับ (2564) ได้วิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า การ ใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปยวรรณ งามสง่า (2564) ได้วิจัยเรื่องการใช้อำนาจของ ผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด ้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับชาลิตา วงศ์ใหญ่ และอดุลย์วงศ์ศรีคุณ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตรผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นฤสรณ สงเสริม (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้ อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุ ราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ รุ่งนภา คำไพ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก วราพร รอดแก้ว (2567) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการใช้ อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนวัดยอดพระพิมล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นทบุรีเขต 2 ผลวิจัยพบว่า ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ บุญปั้น (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่มนระดับมากและรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจนาจอ้างอิง และด้านอำนาจทางกฎหมาย ตามลำดับ

5.2.2 ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ความรู้สึกพึงพอใจและความเป็นอยู่ที่ดีของครูในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ครูที่มีความสุขในการทำงานจะรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีการพูดคุยอย่างเป็นมิตร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีโอกาสพัฒนาตนเอง และมีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการเป็นที่ยอมรับในการทำงานจากผลงานและความรับผิดชอบในงาน ทั้งนี้ความสุขในการทำงานดังกล่าวจะส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข อันนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559 : น. 51-52) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่าความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ บุญมาก (2560 : น.67) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฤติมา บุญบำรุง (2560 : น. 70-71) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิปัตย์ ทั่นแสง (2561 : น.79) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ด้านสัมพันธภาพ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ทองดี (2566: น.86-87) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า (2) ความสุขในการทำงานในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความสุขในการทำงานในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านที่ 1 สัมพันธภาพ รองลงมา คือ ด้านที่ 3 ความสำเร็จในงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านที่ 2 ความรักในงาน

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสอดคล้องตามกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านอำนาจทางกฎหมาย ส่งผลให้ครูไม่มีความสุขในการทำงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ค้นพบมีความสัมพันธ์ ดังนี้ งานวิจัยของ ญัฐชนนท์ คงอยู่ (2565 : น. 118-119) พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของกันตภณ กันตะโสพัทธ์ (2567 : น. 14) พบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่าระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันใน

ลักษณะที่คล้ายตามกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ครรชิต ชำนิประโคน (2560 : น. 67-68) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ ขำขันมะลี (2560 : น. 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขอนิภาพร หาญยิ่ง (2565 : 67) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนโนนสูงศรีธานีจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขของครู โรงเรียนโนนสูงศรีธานีจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูงมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.846 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อผู้บริหารใช้อำนาจอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ย่อมส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากใช้อำนาจในลักษณะที่เน้นการควบคุมหรือบังคับมากเกินไป อาจส่งผลต่อความรู้สึกเชิงลบและลดทอนความสุขในการทำงานของครูได้เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า อำนาจอ้างอิงและอำนาจความเชี่ยวชาญเป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับด้านอื่น สะท้อนว่าผู้บริหารที่ได้รับการยอมรับนับถือ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ความสามารถ และสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ แก่ครูได้อย่างเหมาะสม จะมีส่วนสำคัญต่อการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ขณะเดียวกัน อำนาจการให้รางวัลและอำนาจการบังคับแม้มีความสัมพันธ์เชิงบวกเช่นกัน แต่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำกว่า จึงอาจตีความได้ว่าการส่งเสริมแรงจูงใจเชิงบวกและการบริหารด้วยความ ยืดหยุ่น ความเป็นธรรม และการยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นปัจจัยสำคัญมากกว่าการใช้อำนาจเชิง ควบคุมเพียงอย่างเดียว การใช้อำนาจของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู และยังสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นที่สะท้อนว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะ

อำนาจเชิงบวก เช่น อำนาจอ้างอิงและอำนาจความเชี่ยวชาญ มีส่วนช่วยให้ครูเกิดความพึงพอใจ แรงจูงใจ และความสุขในการทำงานมากขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านด้านที่ 1 อำนาจการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด หน่วยงานต้นสังกัดจึงควรจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ครูเพิ่มมากขึ้น เช่น การให้รางวัลตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน

2) ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านที่ 1 สัมพันธภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด หน่วยงานต้นสังกัดจึงควรจัดอบรม PLC แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มเครือข่ายการทำงานและประสานงานร่วมกันของครูมากขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนที่ช่วยเหลือเกื้อกูล และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผ่านการสร้างกิจกรรมร่วมกัน

3) อำนาจการให้รางวัลกับความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ผู้บริหารควรมีกิจกรรมสร้างกิจกรรมหรือหาวิธีการให้รางวัลแก่ครูบ่อยครั้งที่สุด การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกันระดับปานกลาง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของครู โดยเฉพาะอำนาจเชิงบวก ผู้บริหารควรมีการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม เช่น อำนาจตามกฎหมาย จะส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ในขณะที่การใช้อำนาจเชิงบังคับอาจส่งผลในทางตรงกันข้าม ซึ่งการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมในลักษณะดังกล่าวจะช่วยให้ครูเกิดความร่วมมือและส่งผลดีต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยรวมผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของครู โดยการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอำนาจเชิงบวก เช่น อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิง ในขณะที่การใช้อำนาจการบังคับอาจส่งผลในทางตรงกันข้าม

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เผยแพร่ออกไปสามารถเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการและผู้สนใจ จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

- 1) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายอื่น หรือในสังกัดสำนักงานเขตอื่น
- 2) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายอื่น หรือในสังกัดสำนักงานเขตอื่น
- 3) ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายอื่น หรือในสังกัดสำนักงานเขตอื่น เช่น บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ หรือวัฒนธรรมองค์การ เพื่อขยายองค์ความรู้และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- จันทรานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์. (2543). ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิก.
- ณพวรรณ ชัยพรหม. (2565). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงเยาว์ ธาราศรีสุทธิ. (2530). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยม. กรุงเทพมหานคร: ประชาชน.
- นุรโสภา หลังปุเต๊ะ. (2565). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เบญจวรรณ กลีผล. (2565). การบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบึงสามพัน จังหวัดอำนาจเจริญ. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พิมพ์ใจ พุฒจิตร์. (2562). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พิชัย เสงี่ยมจิตต์. (2542). การบริหารงานเฉพาะด้านในสถานศึกษา. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ขวัญภา อุดมทานต. (2566). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงาน ตามหลัก
ภควัฒนภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ชาลิตา วงศ์ใหญ่ และอดุลย์ วังศรีคุณ. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์การใช้พลังอำนาจของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดอาชีวศึกษา
จังหวัดพิจิตร. Journal of Roi Kaensarn Academi, ปีที่ 7 ฉบับที่ 4 เมษายน.
- ณัฐชนนท คงอยู่. (2562). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- นฤสธรณ สงเสริม. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ปีที่ 3 ฉบับที่ 13 กันยายน-ธันวาคม, 34..
- เบญจรัตน์ นันททรัพย์. (2566). การศึกษาการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3. วารสารการบริหาร
การศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ปีที่ 11 ฉบับที่ 44 กรกฎาคม-
กันยายน, 143-144.
- ปยวรรณ งามสง่า. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนัก
การศึกษารุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พนมกฤต บริสุทธิ์. (2560). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบิน
กำแพงแสน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุณภา คำไพ .การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .(2566) .
ของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1. วารสารวิชาการ
สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 มกราคม ,มิถุนายน-50-51.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรารพร บุญณรงค์ .(2565) .การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท .วารสารบริหารการศึกษา มศว., ปที่ 37 ฉบับที่ 19 กรกฎาคม-ธันวาคม.97-98.
- วรารพร รอดแก้ว .(2567) .แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนวัดยอดพระพิมล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรีเขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก.
- วาสนา ดิษฐประดับ. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรรณิการ์ บุญมาก.(2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชวนชม ชินะดังกูร ศิริชัย ชินะดังกูร และสมใจ เดชบำรุง, "ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษาสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน," วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 9, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2560): 37.
- ธิปัตย์ ทั่นแสง. (2561). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภานุมาศ พิลาจันท์.(2561). ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากล. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย์และองค์กร) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เมธพร ผังลักษณ์. (2559). ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฤติมา บุญบำรุง.(2560). ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ. งานนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณกร วณิชชาภิวงศ์.(2558).ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิชาญ ระดมกิจ. (2559). ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด.
- สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน.(2563). สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สุมงคล กุมภีร์.(2560).ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิชาติ นิลภาทย์. (2556). ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด.วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อิสริยา กลิ่นสุนทร. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ คม .(การบริหารการศึกษาบัณฑิต : จันทบุรี .(จิตวิทยาลััย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Barstow, Cedar. (2017). Right Use of Power: The Heart of Ethics: A Guide and Resource for Professional Relationships. 10th Anniversary Edition. USA: Many Realms, Routledge.
- Best, J.W.,& Khan, J.V. (2006). Research in education. 10th ed. Massachusetts: Pearson Education.
- Bozgöz, İ. E., & Özdemir, A. “Analysis of the Relationship between The Positional Power Sources Used by School Administrators and The Organizational Silence Behaviors of Teachers.” International Journal of Educational Administration and Leadership: Theory and Practice, 1, 2, 64-72.
- Chakraborty, R. (2022). “Steven Lukes and Michel Foucault: Exercising Power and Effecting Compliance.” LSE Undergraduate Political Review, 5, 1, 80-93.
- David A. Buchanan and Richard J. Badham, (2020). Power, Politics, and Organizational Change. 3rd ed. California: SAGE Publications. Ltd.
- Cronbach, L. J. (1991). Essentials of Psychological Tests. 4th ed. New York: Harper & Row.
- Donna M. Randall. (2012). "Leadership and the Use of Power: Shaping an Ethical Climate," The Journal of Applied Christian leadership, 125.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). Organizational Behavior: Managing People and Organizations. 11th ed. Mason, OH: Cengage Learning.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- John R.P. French and Bertram H. Raven, "The Bases of Social Power,"
in D. Cartwright, *Studies in Social Power*, Ann Arbor (Michigan: University of Michigan
Institute for Social Research, 1959), 150-167.
- Hardy, Andrew R., Richard Whitehouse and Dan Yarnell. (2015). *Power and the
Powers: The Use and Abuse of Power in its Missional Context*. Wipf and
Stock Publishers.
- Harold Andrew Patrick. (2012). "Influence of Power Bases on Leadership Strategies
Adopted by Managers in Information Technology Organizations." *European
journal of business and management*, 4. 101.
- Horton, Paul B. and Hunt. Chester L. (1968). *Sociology*. New York, McGraw-Hill.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations* (Vol. 2).
New York, NY: Wiley.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Likert, R. N. (2000). *Management fundamentals*. Ohio: South Western College.
- Maduekwe, Catherine Chinenye, and Beverly Thaver. (2019). "The Reform of Public
Universities in Tanzania: Governmentality and The Exercise of Power."
African Sociological Review/ Revue Africaine De Sociologie, 23(1), 45.
- Mesfin, T. (2022). Determinants of good academic performance among
university students in Ethiopia: a cross-sectional study. *International journal
of biomaterials*, 2022 (1), 8401528.
- Özdemir, G., and Özdemir, A. "The Styles of School Principals' Using Power
Sources and the Relationship between Principal Support and Citizenship
Behaviour (Ankara Province Example)." *SDU International Journal of
Educational Studies*, 9(1), 17 - 28.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Schermerhorn, John R., Jr. Jame G Hunt, and Richard N. Osborn. (2005). Organizational Behavior. edited by 9. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Scott, R. C; & Mitchell, T. R. (1972). Productivity improvement through better management of human resources. *Cost and Management*, 49(1), 211.
- Sinkler, Carline Ryan. (2021). "Exemplary Leaders' Use of Power and Influence to Cultivate an Ethical Organizational Climate: Case Studies of Millennial High School Principals." The Degree of Doctor of Education in Organizational Leadership, University of Massachusetts Global.
- Sloof, Randolph and Ferdinand A. von Siemens. (2021). "Effective Leadership and The Allocation and Exercise of Power in Organizations." *The Leadership Quarterly*, 32(4), 101-277.
- Yukl, Gary. (2013). *Leadership in Organizations*. 8th ed. (New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ziblim, L. and Ertürk, A. "The Organizational Power Applied by School Principals and Its Effect on Teachers' Perception of Power Distance." *Participatory Educational Research*, 9(5), 26-42.
- Fred C. Lunenburg. and Allan C. Ornstein. (2012). *Educational Administration: Concepts and Practices*. 6th ed. CA: Wadsworth.
- J. Manion, "Joy at work: creation a positive work place". *Journal of Nursing Administration* 33, 12 (2003): 652-659.
- Neto, F. (2001). "Personality predictors of happiness", *Psychological Report*, 88(2001): 817-824.
- P. Warr. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Paul A. Freyermuth and Drs. Reinder J. Schonewille, "HAPPY WORKPLACES! HAPPY? ARE YOU NUTS," The Journal of The Conference for Global Transformation 9, 1 (2009): 9.
- Rensis Likert. (1961). New Pattern of Management. New York: McGraw-Hill.
- Richard Layard. (2005). Happiness: Lessons from a new science. 1th ed. United States of America: The Penguin Press, a number of Penguin Group Inc.
- Travers, C. J., and C. L. Cooper. (1996). Teacher under Pressure Stress in Teaching Profession. London: Routledge.
- Veenhoven, Ruut. (1997). Advances in the Understanding of Happiness. Revue Quebecoise de Psychologie. 18 : 267-293.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 (2) ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
2. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยคำถาม 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวคิดการใช้อำนาจของผู้บริหาร
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขของครูในสถานศึกษา
3. ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 2 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน และครู
4. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะใช้เพื่อการศึกษาโดยภาพรวมเท่านั้น ผลการวิจัยจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยขอแสดงความขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

นางสาวพุทธมาศ พึ่งแจ้ง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

เบอร์โทร : 096 9542482 , E-mail : s674641004@sau.ac.th

ตอนที่ 1 : สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

อายุ ☐ 21-30 ปี
☐ 31-40 ปี
☐ 41-50 ปี
☐ 50 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก
☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
☐ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
☐ รักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา
☐ ครู

ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ 1-10 ปี
☐ 10-20 ปี
☐ 20-30 ปี
☐ 30 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 : การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
อำนาจการให้รางวัล						
1	ผู้บริหารมีการกำหนดเกณฑ์การให้รางวัลและผลตอบแทนที่ชัดเจน					
2	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบและเงินเดือนอย่างเป็นธรรม					
3	ผู้บริหารใช้ระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้มากกว่าการบังคับ					
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น					
5	ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากร หรือสวัสดิการสนับสนุนการทำงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและเพียงพอ					
6	ผู้บริหารให้คำชมเชยหรือการประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีเยี่ยม					
7	ผู้บริหารให้โอกาสในการไปศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนา หรือพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรตามความเหมาะสม					
8	ผู้บริหารมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ครูอย่างเหมาะสมต่อผลการงานและหน้าที่รับผิดชอบ					

อำนาจการบังคับ						
9	ผู้บริหารมีการกำหนดบทลงโทษหรือมาตรการทางวินัยที่ชัดเจนและเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ					
10	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด					
11	ผู้บริหารควบคุมให้ครูปฏิบัติงานให้ทันภายในกำหนดเวลา					
12	ผู้บริหารใช้อำนาจในการตักเตือนหรือลงโทษกระทำด้วยความ					
13	ผู้บริหารมีการว่ากล่าวตักเตือนในเชิงสร้างสรรค์เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพงาน					
14	ผู้บริหารมีการตักเตือนหรือลงโทษครูอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ					
15	ผู้บริหารใช้การตักเตือนหรือการระงับสวัสดิการอย่างมีเหตุผลเมื่อครูมีการกระทำผิดที่ชัดเจน					
16	ผู้บริหารลงโทษครูที่มีการกระทำผิดร้ายแรงอย่างโดยเด็ดขาด					
อำนาจตามกฎหมาย						
17	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่และใช้อำนาจการสั่งการตามขอบเขตที่กฎหมายและระเบียบวาระกำหนด					
18	ผู้บริหารมอบหมายงานหรือสั่งการค้ำถึงโครงสร้างการบริหารงานและตำแหน่งหน้าที่ของครูอย่างเหมาะสม					
19	ผู้บริหารควบคุมดูแลให้ครูปฏิบัติงานภายในขอบเขตระยะเวลา					
20	ผู้บริหารติดตามการปฏิบัติงานของครูตามอำนาจหน้าที่					
21	ผู้บริหารใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสำคัญของโรงเรียนได้อย่างเด็ดขาดและถูกต้อง					
22	ผู้บริหารเน้นมีการปฏิบัติงานที่เน้นความถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการเป็นหลัก					

ข้อ ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
อำนาจตามกฎหมาย(ต่อ)						
23	ผู้บริหารมีความโปร่งใสในการใช้อำนาจหน้าที่					
24	ผู้บริหารบริหารงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรักษาผลประโยชน์ของทางราชการและสถานศึกษา					
อำนาจอ้างอิง						
25	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
26	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี เหมาะสม น่าเชื่อถือและศรัทธา					
27	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ					
28	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ					
29	ผู้บริหารมีความเมตตา เอื้ออาทร และคำนึงถึงความสุขของครูและบุคลากรเป็นสำคัญ					
30	ผู้บริหารประพฤติตนอย่างให้เกียรติต่อครูและบุคลากร					
31	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานความสัมพันธ์และสร้างความสามัคคีในองค์กร					
32	ผู้บริหารมีความเป็นกลางในการตัดสินปัญหาอย่างเป็นธรรม					
อำนาจความเชี่ยวชาญ						
33	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติและกฎหมายทางการศึกษาอย่างลึกซึ้ง					
34	ผู้บริหารมีความสามารถด้านการบริหารจัดการและการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ					
35	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำทางวิชาการและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์แก่ครูได้					

ข้อ ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
อำนาจความเชี่ยวชาญ(ต่อ)						
36	ผู้บริหารมีการตัดสินใจตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและหลักวิชาการที่น่าเชื่อถือ					
37	ผู้บริหารเป็นนักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า					
38	ผู้บริหารมีประสบการณ์การทำงานและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา					
39	ผู้บริหารสามารถประสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้เป็นอย่างดี					
40	ผู้บริหารมีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ๆ					

ตอนที่ 3 : ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว
โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
สัมพันธภาพ						
1	ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับความเมตตา การสนับสนุน และคำปรึกษาที่ดีจากผู้บริหารสถานศึกษา					
2	ครูและบุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติ					
3	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนครูได้เสมอ					
4	บรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นแบบกัลยาณมิตร ปราศจากการแบ่งพรรคแบ่งพวก					
5	ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการวางแผนการเรียนการสอนร่วมกัน					
6	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนครู ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น					
7	ครูและบุคลากรในสถานศึกษารู้สึกไว้วางใจและปลอดภัยที่จะพูดคุยหรือเสนอความคิดเห็นในที่ทำงานโดยไม่ถูกจับผิด					
ความรักในงาน						
8	ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในคุณค่าของวิชาชีพครูที่ท่านปฏิบัติอยู่					
9	ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้นและมีความสุขทุกครั้งที่ได้เริ่มต้นการจัดการเรียนการสอน					
10	ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
11	ครูมีความรู้สึกเพลิดเพลินในงาน ไม่รู้สึกว่าเป็นภาระที่หนักอึ้ง					
12	ครูมีความตั้งใจที่จะศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ					
13	ครูรู้สึกว่าการสอนเป็นงานที่มีความหมายและสร้างคุณค่าให้กับสังคมและประเทศชาติ					

ข้อ ที่	ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความรักในงาน(ต่อ)						
14	ครูมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในวิชาชีพครูต่อไปจนถึงเกษียณอายุราชการ					
ความสำเร็จในงาน						
15	ครูและบุคลากรมีความสุขเมื่อเห็นนักเรียนมีพัฒนาการทางการเรียนและคุณลักษณะที่ดีขึ้น					
16	ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานสอนและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามเป้าหมาย					
17	ครูและบุคลากรได้รับการยกย่องชมเชยหรือรางวัลประกาศเกียรติคุณจากการปฏิบัติหน้าที่					
18	ครูและบุคลากรมีความสุขเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน					
19	ผลงานทางวิชาการหรือนวัตกรรมการสอนของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ					
20	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในระดับวิทยฐานะหรือตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน					
21	ครูและบุคลากรรู้สึกว่าการงานที่ทำส่งผลให้เกิดการพัฒนาต่อสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
การเป็นที่ยอมรับ						
22	ครูและบุคลากรได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้รับผิดชอบงานที่สำคัญของสถานศึกษา					
23	ครูและบุคลากรได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนครูให้เป็นผู้นำหรือผู้ประสานงานในการปฏิบัติงานกลุ่มหรือโครงการต่าง ๆ					
24	ครูและบุคลากรให้ความเชื่อถือและขอคำปรึกษาจากท่านในฐานะผู้มีความรู้ความสามารถ					
25	ครูและบุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองจากประสบการณ์การทำงาน					

ข้อ ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การเป็นที่ยอมรับ (ต่อ)						
26	ครูและบุคลากรได้รับการยอมรับในตำแหน่งและ ประสบการณ์					
27	ครูและบุคลากรได้รับการประกาศเกียรติคุณหรือการยก ย่องอย่างเป็นทางการเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน					
28	ครูและบุคลากรได้รับโอกาสในการแสดงความรู้ ความสามารถในฐานะวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญ					

ภาคผนวก ข

- ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
 - รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ตารางวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
19/1 ถนนเพชรเกษม เขตหนองแขม
กรุงเทพมหานคร 10160

โทร 0-2807-4500
อีเมล info@sau.ac.th
www.sau.ac.th



ที่ ศศ.พิเศษ 70.1/2569

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตารางวิเคราะห์ตัวแปร จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวพุดผาศ พึ่งแจ้ง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยมี ดร.สมใจ เดชบำรุง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นักศึกษามี ความประสงค์จะตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการจัดทำการค้นคว้าอิสระ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และ วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมี ประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ ขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ยอร์ช เสมอมิตร)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

สำนักงานคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
โทร. 0-2807-4500 ต่อ 337

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวรรณ ประสูตรแสงจันทร์

วุฒิการศึกษา ศีษศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยแสงธรรม

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอุษา ปุณยบุรณะ

วุฒิการศึกษา ศีษศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต

กำแพงแสน

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐมน พันธุ์ชาติรี

วุฒิการศึกษา ศีษศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระยา

4. ดร.ฐิตาภรณ์ เพ็งหนู

วุฒิการศึกษา ศีษศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

5. ดร.วิโรจน์ สุรสาคร

วุฒิการศึกษา ศีษศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

การวิเคราะห์ค่า IOC แบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัย					รวม	I O C	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตัวแปรต้น(X) : การใช้อำนาจของผู้บริหาร									
อำนาจการให้รางวัล									
1	ผู้บริหารมีการกำหนดเกณฑ์การให้รางวัลและผลตอบแทนที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบและเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารใช้ระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้น มากกว่าการบังคับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณทรัพยากร หรือสวัสดิการสนับสนุนการทำงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารให้คำชมเชยหรือการประกาศเกียรติคุณแก่ครูและ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัย					ร ว ม	I O C	แปล ผล
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3	คน ที่ 4	คน ที่ 5			
	บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีเยี่ยม								
7	ผู้บริหารให้โอกาสในการไปศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนา หรือพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ครูอย่างเหมาะสมต่อผลภาระงานและหน้าที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
อำนาจการบังคับ									
9	ผู้บริหารมีการกำหนดบทลงโทษหรือมาตรการทางวินัยที่ชัดเจนและเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	0	+1	0	+1	0	2	0.40	ใช้ไม่ได้
11	ผู้บริหารใช้อำนาจในการตักเตือนหรือลงโทษกระทำด้วยความเป็นธรรม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
12	ผู้บริหารใช้อำนาจในการตักเตือนหรือลงโทษกระทำด้วยความเป็นธรรม	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ไม่ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัย					รวม	I O C	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
13	ผู้บริหารมีการกล่าวตักเตือนในเชิงสร้างสรรค์เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพงาน	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีการตักเตือนหรือลงโทษครูอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
15	ผู้บริหารใช้การตัดสิทธิ์หรือการระงับสวัสดิการอย่างมีเหตุผลเมื่อครูมีการกระทำผิดที่ชัดเจน	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
16	ผู้บริหารลงโทษครูที่มีการกระทำผิดร้ายแรงอย่างโดยเด็ดขาด	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
อำนาจตามกฎหมาย									
17	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่และใช้อำนาจการสั่งการตามขอบเขตที่กฎหมายและระเบียบวาระกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมอบหมายงานหรือสั่งการค้ำถึงโครงสร้างการบริหารงานและตำแหน่งหน้าที่ของครูอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารควบคุมดูแลให้ครูปฏิบัติงานภายในขอบเขตระยะเวลา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
20	ผู้บริหารติดตามการปฏิบัติงานของครูตามอำนาจหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย					รวม	I O C	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
21	ผู้บริหารใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสำคัญของโรงเรียนได้อย่างเด็ดขาดและถูกต้อง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
22	ผู้บริหารเน้นมีการปฏิบัติงานที่เน้นความถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการเป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีความโปร่งใสในการใช้อำนาจหน้าที่	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
24	ผู้บริหารบริหารงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรักษาผลประโยชน์ของทางราชการและสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
อำนาจอ้างอิง									
25	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดีเหมาะสม น่าเชื่อถือและศรัทธา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ	0	+1	+1	+1	-1	2	0.40	ใช้ไม่ได้
28	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัย					รวม	I O C	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
29	ผู้บริหารมีความเมตตา เอื้ออาทร และคำนึงถึงความสุขของครูและ บุคลากรเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารประพฤติตนอย่างให้ เกียรติต่อครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารมีความสามารถในการ ประสานความสัมพันธ์และสร้าง ความสามัคคีในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารมีความเป็นกลางในการ ตัดสินปัญหาอย่างเป็นธรรม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
อำนาจความเชี่ยวชาญ									
33	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจใน ระเบียบปฏิบัติและกฎหมาย ทางการศึกษาอย่างลึกซึ้ง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
34	ผู้บริหารมีความสามารถด้านการ บริหารจัดการและการแก้ไข ปัญหาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำทาง วิชาการและเทคนิคการจัดการ เรียนรู้ที่เป็นประโยชน์แก่ครูได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารมีการตัดสินใจตั้งอยู่บน พื้นฐานของข้อมูลและหลัก วิชาการที่น่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารเป็นนักพัฒนา มี วิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า	0	+1	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัย					รวม	I O C	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
38	ผู้บริหารมีประสบการณ์การทำงานและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสามารถประสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้เป็นอย่างดี	-1	+1	0	+1	+1	2	0.40	ใช้ไม่ได้
40	ผู้บริหารมีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ๆ	+1	+1	+1	-1	0	2	0.40	ใช้ไม่ได้
ตัวแปรตาม(Y) : ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา									
สัมพันธภาพ									
1	ครูได้รับความเมตตา การสนับสนุน และคำปรึกษาที่ดีจากผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
2	ครูในสถานศึกษาทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนครูได้เสมอ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
4	บรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นแบบกัลยาณมิตร ปราศจากการแบ่งพรรคแบ่งพวก	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	ใช้ได้
5	ครูในสถานศึกษามีการวางแผนการเรียนการสอนร่วมกัน	0	0	+1	+1	-1	1	0.20	ใช้ไม่ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย					รวม	I O C	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
6	ผู้บริหารและเพื่อนครูมีความสัมพันธ์ที่ดีทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7	ครูในสถานศึกษารู้สึกไว้วางใจและปลอดภัยที่จะพูดคุยหรือเสนอความคิดเห็นในที่ทำงานโดยไม่ถูกจับผิด	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
8	ครูในสถานศึกษาได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร	0	+1	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
ความรักในงาน									
9	ครูในสถานศึกษามีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในคุณค่าของวิชาชีพครูที่ท่านปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
10	ครูในสถานศึกษามีความกระตือรือร้นและมีความสุขทุกครั้งที่ได้เริ่มต้นการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	ใช้ได้
11	ครูในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
12	ครูมีความรู้สึกเฟลิดเฟลีนในงานไม่รู้สึกว่าเป็นภาระที่หนักอึ้ง	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	ใช้ได้
13	ครูมีความตั้งใจที่จะศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย					รวม	I O C	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
14	ครูรู้สึกว่าการสอนเป็นงานที่มีความหมายและสร้างคุณค่าให้กับสังคมและประเทศชาติ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
15	ครูรู้สึกว่าการอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
16	ครูมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในวิชาชีพครูต่อไปจนถึงเกษียณอายุราชการ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
ความสำเร็จในงาน									
17	ครูมีความสุขเมื่อเห็นนักเรียนมีพัฒนาการทางการเรียนและคุณลักษณะที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ครูสามารถปฏิบัติงานสอนและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
19	ครูได้รับการยกย่องชมเชยหรือรางวัลประกาศเกียรติคุณจากการปฏิบัติหน้าที่	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
20	ครูในสถานศึกษามีความสุขเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ผลงานทางวิชาการหรือนวัตกรรม การสอนของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
22	ครูในสถานศึกษามีความพึงพอใจในระดับวิทยฐานะหรือตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัย					รวม	I O C	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
23	ครูรู้สึกว่าการพัฒนาต่อสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ครูสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	0	+1	+1	0	0	2	0.40	ใช้ไม่ได้
การเป็นที่ยอมรับ									
25	ครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้รับผิดชอบงานที่สำคัญของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ครูในสถานศึกษาได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนครูให้เป็นผู้นำหรือผู้ประสานงานในการปฏิบัติงานกลุ่มหรือโครงการต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ครูในสถานศึกษาให้ความเชื่อถือและขอคำปรึกษาจากท่านในฐานะผู้มีความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
28	ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองจากประสบการณ์การทำงาน	0	+1	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
29	ครูได้รับการยอมรับในตำแหน่งและประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัย					รวม	I O C	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
30	ครูสามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	ครูได้รับการประกาศเกียรติคุณหรือการยกย่องอย่างเป็นทางการเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	ครูได้รับโอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถในฐานะวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญ	+1	0	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

- ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย (Try out)
 - รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ทดลองเครื่องมือวิจัย
- การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย (Reliability)

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
19/1 ถนนเพชรเกษม เขตหนองแขม
กรุงเทพมหานคร 10160

โทร 0-2807-4500
อีเมล info@sau.ac.th
www.sau.ac.th



ที่ ศศ.พิเศษ 70.2/2569

วันที่ 16 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2569

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาอีสาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 6 ชุด

ด้วย นางสาวพุทธมาศ พึ่งแจ้ง รหัสนักศึกษา 6746410004 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยมี ดร.สมใจ เดชบำรุง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษานำเครื่องมือวิจัยไปทดลองในโรงเรียนที่ท่านรับผิดชอบ โดยทดลองกับผู้บริหาร จำนวน 1 คน และครู จำนวน 5 คน

ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อโปรดให้ความสะดวกกับนักศึกษา และ ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

แนกนลิ้งค์แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



<https://forms.gle/H33g7jUuLftnrrWzZ>

สำนักงานคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

โทร. 0-2807-4500 ต่อ 337

(ดร.ยอร์ช เสมอมิตร)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ทดลองเครื่องมือวิจัย

1. โรงเรียนบ้านเขาอีसान อ.ปากท่อ จ.ราชบุรี

ทดลองกับผู้บริหาร 1 คน และครู จำนวน 5 คน รวม 6 คน

2. โรงเรียนจรรยาวิทยาสรรพคุณ อ.วัดเพลง จ.ราชบุรี

ทดลองกับผู้บริหาร 1 คน และครู จำนวน 5 คน รวม 6 คน

3. โรงเรียนวัดเวียงทูน (นิลศรีวิทยา) อ.วัดเพลง จ.ราชบุรี

ทดลองกับผู้บริหาร 1 คน และครู จำนวน 5 คน รวม 6 คน

4. โรงเรียนอนุบาลวัดเพลง (หริตศรีธาประชานุกูล)

ทดลองกับผู้บริหาร 1 คน และครู จำนวน 5 คน รวม 6 คน

5. โรงเรียนวัดยางงาม (พิบูลสุนทรราชภัฏรังสฤษ)

ตารางวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

Reliability Statistics

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.986	.986	65

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Q1	4.2667	.78492	30
Q2	4.0667	.86834	30
Q3	4.2000	.76112	30
Q4	4.4667	.68145	30
Q5	4.1667	.79148	30
Q6	4.4333	.67891	30
Q7	4.2667	.63968	30
Q8	4.2667	.86834	30
Q9	4.2667	.78492	30
Q10	4.4667	.68145	30
Q11	4.3000	.79438	30
Q12	4.3667	.71840	30
Q13	4.1667	.74664	30
Q14	4.1667	.79148	30
Q15	4.3333	.71116	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Q16	4.4000	.67466	30
Q17	4.4333	.67891	30
Q18	4.4333	.62606	30
Q19	4.3667	.76489	30
Q20	4.5000	.73108	30
Q21	4.4667	.68145	30
Q22	4.4000	.77013	30
Q23	4.2667	.82768	30
Q24	4.2000	.66436	30
Q25	4.4667	.77608	30
Q26	4.1000	.80301	30
Q27	4.3000	.79438	30
Q28	4.1667	1.05318	30
Q29	4.1333	1.04166	30
Q30	4.3667	.85029	30
Q31	4.4000	.81368	30
Q32	4.3333	.84418	30
Q33	4.3667	.85029	30
Q34	4.1667	.94989	30
Q35	4.3667	.85029	30
Q36	4.0333	1.06620	30
Q37	3.9667	1.27261	30
Q38	4.0000	1.23176	30
Q39	4.0000	1.33907	30
Q40	4.0667	1.17248	30
Q41	4.0000	1.36458	30
Q42	4.1667	1.01992	30
Q43	4.2667	1.01483	30
Q44	4.2000	.99655	30
Q45	4.2333	.97143	30
Q46	4.0000	1.17444	30
Q47	4.3667	.99943	30
Q48	4.3000	1.02217	30
Q49	4.3667	1.06620	30
Q50	4.2667	1.04826	30
Q51	4.5000	.97379	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Q52	4.4333	.93526	30
Q53	4.0333	1.21721	30
Q54	4.2000	1.06350	30
Q55	4.0000	1.23176	30
Q56	4.0667	1.01483	30
Q57	4.2000	1.03057	30
Q58	4.1333	1.00801	30
Q59	4.1000	1.24152	30
Q60	4.1000	1.34805	30
Q61	4.1333	1.13664	30
Q62	4.0333	1.27261	30
Q63	4.1000	1.32222	30
Q64	4.0000	1.33907	30
Q65	3.9000	1.29588	30

ภาคผนวก ง

- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
19/1 ถนนเพชรเกษม เขตหนองแขม
กรุงเทพมหานคร 10160

โทร 0-2807-4500
อีเมล info@sau.ac.th
www.sau.ac.th



ที่ คศ.พิเศษ 70.3/2569

วันที่ 23 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2569

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวพุทธมาศ พึ่งแจ้ง รหัสนักศึกษา 6746410004 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยมี ดร.สมใจ เดชบำรุง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษานำเครื่องมือวิจัยไปเก็บข้อมูลวิจัยในโรงเรียนที่ท่านรับผิดชอบ โดยเก็บข้อมูลวิจัยกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 236 คน

ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อโปรดให้ความสะดวกกับนักศึกษาและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



QR Code แบบสอบถาม

<https://forms.gle/PUkKVJN92334rNORA>

สำนักงานคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

โทร. 0-2807-4500 ต่อ 337

(ดร.ยอร์ช เสมอมิตร)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	นางสาวพุทธมาศ พึ่งแจ้ง
วันเดือนปีเกิด	9 ตุลาคม 2540
สถานที่เกิด	จังหวัดราชบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	45 หมู่ 10 ต.เกาะศาลพระ อ.วัดเพลง จ.ราชบุรี 70170
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดวันดาว(ชูปยมสอาดราษฎร์รังสรรค์) หมู่ที่ 1 บ้านท่าเนียบ ตำบลวันดาว อำเภอปากท่อ จังหวัด ราชบุรี 70140
ตำแหน่งงานที่ทำ	ครู
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (คบ) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
ปัจจุบัน	กำลังศึกษาระดับปริญญาโท ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชีย อาคเนย์ กรุงเทพมหานคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2565	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดวันดาว(ชูปยมสอาดราษฎร์ รังสรรค์)
พ.ศ. 2567-ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนวัดวันดาว(ชูปยมสอาดราษฎร์รังสรรค์)