

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

ครรชิต ชานีประโคน

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ครรชิต ชำนิประโคน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

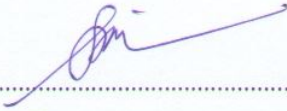
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

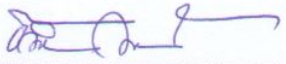

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นาวิ)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สถาพร พฤษภูมิกุล)


คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นาวิ)


.....กรรมการ
(ดร.สถาพร พฤษภูมิกุล)


.....กรรมการ
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ ๒๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำ
ข้อบกพร่องต่าง ๆ จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นารี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สถาพร
พฤษพิบูล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ ดร.ชนวิน ทองแพง กรรมการสอบงานนิพนธ์ที่กรุณา
ให้คำแนะนำ ชี้แนะ แก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องงานนิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอดในระยะเวลาการดำเนินงาน อันเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง
ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สม โภชน์
อนนทสุข และนายอดิศักดิ์ กองกาญจน์ ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณผู้อำนวยการ
สถานศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความ
ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบบูชาพระคุณของบิดา
มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้การศึกษาแก่ผู้วิจัยและวางรากฐาน
ทางการศึกษาแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

กรรชิต ชำนิประโคน

58920815: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา/ ความสุขในการทำงาน/ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

ครุชิต ชำนิประโคน: ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 (THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' POWER USING AND TEACHER'S PERFORMANCE HAPPINESS UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ภาณี อนันต์นารี, กศ.ค., สถาพร พุทธิพิฏกุล, ปร.ค. 96 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .27 ถึง .79 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 และมีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของครู เท่ากับ .26 ถึง .77 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .88 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

58920815: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ADMINISTRATORS' POWER USING/ TEACHER'S PERFORMANCE HAPPINESS/ UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

KUNCHIT CHAMNIPRAKHON: THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' POWER USING AND TEACHER'S PERFORMANCE HAPPINESS UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1.

ADVISORY COMMITTEE: PARADEE ANANNAWEE, Ed.D., SATAPORN PRUETIKUL, Ph.D. 96 P. 2017.

The purpose of this research was to study the school administrators' power using and teachers' happiness under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1, and the relationship between school administrators' power using and teachers' happiness under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1.

The samples were 320 teachers in the Rayong Primary Educational Service Area Office 1. The instrument employed for the data collection was a set of rating-scale questionnaires. The discrimination of administrators' power was .27-.79 and the coefficient reliability was .94, teachers' happiness was .26-.77 and the coefficient reliability was .88. The statistics in the study were mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of the study were as follows:

1. The administrators' power under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 in overall and each aspects were rated at high level.
2. The teachers' performance happiness under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 in overall and each aspects were rated at high level.
3. The relationship between school administrators' power using and teachers' performance happiness under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 had a positive relationship nearby high level by statistically significant at .01 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย.....	3
คำถามในการวิจัย.....	3
สมมติฐานในการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1.....	8
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจในองค์กร.....	11
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	23
ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความสุข ในการทำงาน.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การสร้างเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	43
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	56
สรุปผลการวิจัย.....	56
อภิปรายผล.....	58
ข้อเสนอแนะ.....	67
บรรณานุกรม.....	69
ภาคผนวก.....	79
ภาคผนวก ก.....	80
ภาคผนวก ข.....	84
ภาคผนวก ค.....	90
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	96

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกเป็นขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1..... 40
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวม..... 45
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านอำนาจการให้รางวัล..... 46
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านอำนาจการบังคับ..... 47
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านอำนาจตามกฎหมาย..... 48
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านอำนาจอ้างอิง..... 49
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ..... 49
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวม 50
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์... 51
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความรักในงาน..... 52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความสำเร็จในงาน.....	53
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการเป็นที่ยอมรับ.....	54
13 ค่าสัมประสิทธิ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.....	55
14 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับการใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.....	94
15 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.....	95

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลและสังคมให้มีศักยภาพ และพร้อมที่จะก้าวไปสู่โลกแห่งการแข่งขันแบบไร้พรมแดน จากสถานะความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ให้มีทิศทางต่อเนื่องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 และมีกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาไปสู่การเปลี่ยนผ่านของประเทศ จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง ยั่งยืน สังคมอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558, หน้า 19) จากการประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารภาครัฐ ครั้งที่ 1/2559 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีการพัฒนาตลอดช่วงชีวิต มีการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียม ทัวถึง เสริมสร้างสุขภาวะที่ดี สร้างความอยู่ดีมีสุขของคนไทย เพื่อสนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ (คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารภาครัฐที่ 6, 2559, หน้า 12) การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้มีการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ซึ่งมีการมุ่งเน้นให้เกิดความคล่องตัวในการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาเพื่อให้การบริหาร และการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ โดยมีบุคลากรทางการศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 19)

สถานศึกษาถือได้ว่าเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาให้กับประชาชนทุกคนในประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการควบคุม ดูแล วินิจฉัย สั่งการการปฏิบัติงานของครูให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (จักรพันธ์ ชุกกลิ่น, 2558, หน้า 99) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ ควบคุม สั่งการ ดูแล ชี้นำบำรุงขวัญกำลังใจ และแก้ไขปัญหาลดเวลา (บังอร มุลทรัพย์, 2556, หน้า 1) ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู (Joy at work) ตามแนวคิดของ Manion (2003) กล่าวว่า ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่

การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุขสนุกสนานทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป การใช้อำนาจตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ของผู้บริหารที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนนั้น มีผลต่อขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และความสุขในการทำงานของครูเสมอ หากผู้บริหารสถานศึกษานำการบริหารแบบมุ่งงานมากกว่ามุ่งคน จะทำให้ครูเกิดความเครียดและเบื่อหน่ายในการทำงาน ความสุขในการทำงานจะน้อยลง แต่ในทางกลับกันผู้บริหารที่บริหารงานแบบมุ่งคนเป็นหลัก ครูจะมีความรู้สึกอิสระ ไม่ถูกบังคับจากผู้บริหารจะทำให้ความสุขของครูเพิ่มมากขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 มีเขตบริการ จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านค่าย อำเภอบ้านฉาง อำเภอนิคมพัฒนา และอำเภอปลวกแดง มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำนวน 149 โรงเรียน จำนวนครูผู้สอน 1,873 คน จัดการศึกษา 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยมีกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้และสมรรถนะผ่าน การปฏิบัติงานจริง และได้รับความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง มีความเป็นมืออาชีพ มีผลงานเชิงประจักษ์ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม และมีความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชน และสังคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเต็มใจในการบริการงานในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง เท่าเทียม และเป็นกัลยาณมิตร และจากการประเมินสถานภาพของหน่วยงานที่เป็นปัจจัยภายใน ด้านจุดอ่อน พบว่า ระบบการบริหารงานบุคคล บางกรณีไม่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด รูปแบบการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความแตกต่างและหลากหลาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1, 2558)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร และแนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูให้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1

คำถามในการวิจัย

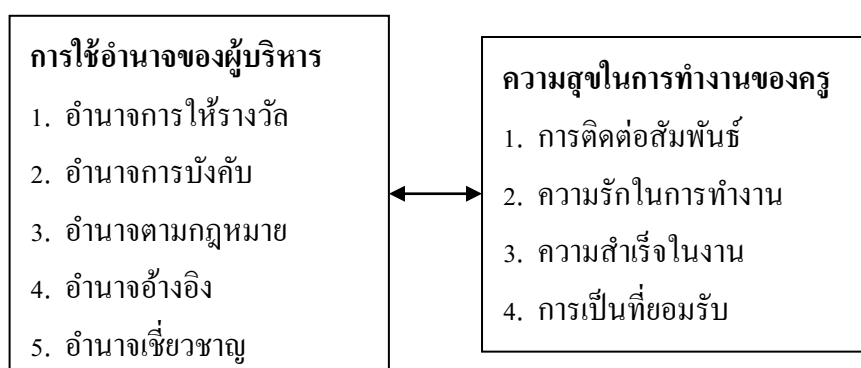
1. การใช้อำนาจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. การใช้อำนาจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

สมมติฐานในการวิจัย

การใช้อำนาจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีการใช้อำนาจตามแนวคิดพื้นฐานที่ French and Raven (1968) เสนอไว้ 5 ด้าน ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาค้นคว้า โดยให้ความสำคัญกับการใช้อำนาจของผู้บริหารในองค์การว่ามี 5 ด้าน คือ 1) อำนาจการให้รางวัล 2) อำนาจการบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิง 5) อำนาจเชี่ยวชาญ ในส่วนของแนวคิดความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Manion (2003) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของความสุข ออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในการทำงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสามารถสรุปกรอบแนวคิดได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงาน ของผู้อำนวยการ ซึ่งส่งผลให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
2. ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของครูให้มากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ในสองส่วน ได้แก่ รูปแบบของอำนาจตามแนวคิดพื้นฐานที่ French and Raven (1968) ประกอบด้วย 5 ลักษณะ ดังนี้ 1) อำนาจการให้รางวัล 2) อำนาจการบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิง 5) อำนาจเชี่ยวชาญ และแนวคิดองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ของ Manion (2003) ดังนี้ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในการทำงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,873 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 320 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยกำหนดขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 การใช้อำนาจของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

3.1.1 อำนาจการให้รางวัล

3.1.2 อำนาจการบังคับ

3.1.3 อำนาจตามกฎหมาย

3.1.4 อำนาจอ้างอิง

3.1.5 อำนาจเชี่ยวชาญ

3.2 ความสุขในการทำงานของครู ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ

3.2.1 การติดต่อสัมพันธ์

3.2.2 ความรักในการทำงาน

3.2.3 ความสำเร็จในงาน

3.2.4 การเป็นที่ยอมรับ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1 หมายถึง อารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานองค์ประกอบของความสุข จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ

1.1 การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง ครูมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้ความช่วยเหลือ ซึ่งได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น และรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความดีต่อกัน

1.2 ความรักในงาน หมายถึง ครูรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ รู้สึกรักและผูกพันกับงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้นดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน

1.3 ความสำเร็จในงาน หมายถึง ครูปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ

1.4 การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง ครูได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน

2. การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1 แสดงออกมาตามคุณลักษณะของการใช้อำนาจด้านต่าง ๆ จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ

2.1 อำนาจการให้รางวัล หมายถึง การสร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของตน โดยการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับสิ่งตอบแทนให้รางวัล หรือให้ผลประโยชน์แก่ครูที่ให้ความร่วมมือ

2.2 อำนาจการบังคับ หมายถึง การสร้างเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดบทลงโทษไว้สำหรับพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน และมีการลงโทษครูที่ขัดคำสั่ง หรือไม่ให้ความร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง การใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายเป็นเงื่อนไขในการทำงาน

2.4 อำนาจอ้างอิง หมายถึง พฤติกรรมพิเศษของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาแล้วครูเกิดความสนใจ ยกย่องยอมรับนับถือ และยอมเลือกเอาเป็นแบบอย่าง

2.5 อำนาจเชี่ยวชาญ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับนับถือจากครู

3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่การสอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 รายของ เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อไว้ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 รายของ เขต 1
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจในองค์การ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 รายของ เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 รายของ เขต 1 ตั้งอยู่ที่ 1/ 24 ถนนท่าประดู่ ตำบลเชิงเนิน อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง 21000 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) โดยดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาตามอัธยาศัย และการศึกษาตลอดชีวิต มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
 5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
 9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา
 10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา
 11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
 12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 เป็นองค์กรทางการศึกษา ที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 33 วรรคสอง “ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาการบริหารและจัดการการศึกษา ขั้นพื้นฐานแบ่งเป็น เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา” และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ข้อ 4 ให้แบ่งส่วนราชการเขตพื้นที่การศึกษา ดังต่อไปนี้
1. กลุ่มอำนวยการ
 2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
 3. กลุ่มนโยบายและแผน
 4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
 5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลจัดการศึกษา

6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 รับผิดชอบการจัดการศึกษา จำนวน 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านค่าย อำเภอปลวกแดง อำเภอบ้านฉาง และอำเภอนิคมพัฒนา

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหาร การศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐาน บริการเป็นเลิศ ผู้ประชาคมอาเซียน

นิยามวิสัยทัศน์

องค์กรชั้นนำ หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มีการบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์มีเครือข่ายทางการศึกษา ใช้ ICT เป็นเครื่องมือในการบริหาร จัดการและสื่อสารอย่างรวดเร็ว ทันสมัย

การบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐาน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดและสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 บริหารจัดการโดยยึดมาตรฐานประกันคุณภาพภายใน ตามกฎกระทรวง มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 5 มาตรฐาน และนโยบายของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บริการเป็นเลิศ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเต็มใจบริการ งานในหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้องเท่าเทียมและเป็นกัลยาณมิตร

ผู้ประชาคมอาเซียน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดจัดการเรียนที่เน้นบริบทของประเทศ ในประชาคมอาเซียน เช่น ภาษาสังคม ประเพณีวัฒนธรรม การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ อาชีพ ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ เพื่อสร้างความร่วมมือ ช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยน การแข่งขัน พร้อมสู่ประชาคมโลกต่อไป

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน เน้นการศึกษาสู่อาชีพและมีศักยภาพในการแข่งขันในประชาคม อาเซียนสู่ประชาคมโลก

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

3. พัฒนาบุคลากรให้เกิดความตระหนักจิตสำนึกที่ดีในการเป็นข้าราชการที่ดี

4. ส่งเสริมระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม ตามหลักธรรมาภิบาล

เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์

1. เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและได้สมดุล และผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมกระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่บุคลากรและสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1, 2558)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจในองค์กร

อำนาจที่เกิดขึ้นในองค์กร สามารถเป็นเครื่องบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้ นักปรัชญาและนักวิชาการได้พยายามอธิบายว่า ทำไมคนคนเดียวจึงสามารถควบคุมกลุ่มคน หรือบุคคลอื่นได้ คำตอบที่ได้รับ คือ “อำนาจ” หรือ “Power” Stogdill (1974, p. 275) ซึ่งอำนาจในที่นี้ หมายถึง อำนาจทางสังคม นั่นก็คือ อำนาจเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมได้ และมีอยู่ในความสัมพันธ์ทางสังคมทุกชนิด นอกจากว่าพลังอำนาจไม่ว่าจะเป็นไปในลักษณะใดก็ตาม ยังมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ และการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในสังคมอยู่ตลอดเวลา อำนาจจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานในองค์กร ย่อมเกี่ยวข้องกับคนเป็นจำนวนมาก ผู้นำองค์กรจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้ผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1961, p. 263) ว่าบุคคลที่จะทำงานได้ทั้งหมดขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ แต่ต้องบริหารงานเพื่อให้อื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจ ฉะนั้นอำนาจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำ ส่วนการใช้อำนาจอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำแต่ละคน

ความหมายของอำนาจ

คำว่า “อำนาจ” ได้มีผู้รู้ให้คำนิยามไว้หลาย ๆ ทางด้วยกัน ดังนี้

ธนพล เพชกลาง (2551, หน้า 21) ให้นิยามเกี่ยวกับอำนาจว่า อำนาจ คือ ศักยภาพหรือความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ที่ทำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทัศนคติ ความคิดเห็น คำนิยาม และอื่น ๆ

สมุทรา ชำนาญ (2554, หน้า 61) ให้นิยามว่า อำนาจเป็นความสามารถเฉพาะตัวบุคคล หรือสิ่งที่มีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีกฎหมาย ระเบียบรองรับ เป็นความสามารถที่ทำให้บุคคลมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นโดยปราศจากการต่อต้าน อำนาจของบุคคลเป็นพลังที่สามารถใช้ได้ทั้งกับบุคคลในและนอกองค์กร

Weber (1947, p. 152) กล่าวว่า “อำนาจ คือ ความเป็นไปในเขตของสังคมที่คนคนหนึ่ง จะทำงานของเขาให้ลุล่วงโดยปราศจากการต่อต้าน”

French and Raven (1960, p. 259) กล่าวถึงอำนาจว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทศนคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยม และอื่น ๆ

Yukl (2006, p. 148) นิยามไว้ว่าอำนาจ หมายถึง ความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล ซึ่งอาจมาจากอิทธิพลหรือเจตคติที่ทำให้บุคคลอื่นยินยอมปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายของอำนาจดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า อำนาจเป็นความสามารถเฉพาะตัวบุคคลที่จะชักจูงให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนต้องการ นั่นคือ บุคคลใดก็ตามเมื่อมีอำนาจมากเท่าใด ก็ย่อมที่มีความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมรับ และปฏิบัติตามตนมากเท่านั้น

ฐานของอำนาจ

รสสุคนธ์ พหลเทพ (2546, หน้า 103-105) กล่าวว่า ที่มาของอำนาจ อาจเรียกได้ว่าเป็นฐานอำนาจ ซึ่งหมายถึง สิ่งที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรหรือกลุ่มบุคคล มีอำนาจ และรักษาอำนาจนั้นไว้ได้ จึงแบ่งฐานอำนาจ ไว้ 3 ลักษณะ คือ

1. สิทธิอำนาจหรืออำนาจหน้าที่ (Authority) คือ สิ่งที่บุคคลหรือกลุ่ม ได้จากกฎเกณฑ์ อันเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม มีสถาบันทางสังคมรองรับ (Legal-rational authority) ในความหมายของ Weber (1947, p. 305) และ Sharp (1993, p. 110 อ้างถึงใน จิระ เฉลิมศักดิ์, 2552) เห็นว่า สิทธิอำนาจเป็นที่มาอันสำคัญยิ่งของอำนาจ จะนำไปสู่การยอมรับในฐานะผู้มีอำนาจเหนืออย่างไม่มีข้อแม้

2. ทรัพยากรทางวัตถุ (Material resources) คือ สิ่งที่คนหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งมีอยู่มากกว่าคนทั่ว ๆ ไปในสังคม เช่น เงิน ทรัพย์สิน ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องการของคนในสังคม Blua (1964, pp. 19-26) เห็นว่า ประโยชน์ที่สำคัญในการแลกเปลี่ยน คือ ประโยชน์ที่เห็นได้ชัดและสามารถให้ต่อผู้ที่ยอมทำได้อย่างทันทีทันใดในลักษณะของการตอบโต้ และประโยชน์ที่มีลักษณะเป็นวัตถุที่ตอบสนองต่อความต้องการได้

3. ทรัพยากรที่ไม่ใช้วัตถุ (Non-material resource) คือ ทรัพยากรที่ไม่ใช้วัตถุที่สามารถจับต้องได้ แต่ต้องเป็นสภาพนามธรรม เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง ตำแหน่ง ความน่าเชื่อถือเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่จับต้องไม่ได้ (Intangible factors) ในแง่ของ French and Raven (1968, pp. 150-159)

ฐานหรือแหล่งที่เกิดของอำนาจที่เป็นที่รู้จัก และนำไปใช้อย่างแพร่หลาย คือ ฐานอำนาจของ French and Raven (1960, pp. 150-167) ได้เสนอฐานหรือแหล่งที่เกิดอำนาจไว้ 5 ฐาน คือ

1. อำนาจการให้รางวัล หรืออำนาจผลตอบแทน (Reward power) เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทนบุคคลอื่น สำหรับความสำเร็จของงาน และเชื่อว่าการยอมรับปฏิบัติตามจะนำไปสู่การให้รางวัลด้วยวิธีการขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการยกย่องสรรเสริญ

2. อำนาจการบังคับ หรืออำนาจให้โทษ (Coercive power) เกิดจากความกลัวผู้บริหารที่มีอำนาจสูงหรือที่สามารถให้โทษสูง สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษตามกฎหมาย หรือระเบียบวินัย เช่น การว่ากล่าวตักเตือน ภาคทัณฑ์ หรือไล่ออก

3. อำนาจตามกฎหมาย หรืออำนาจชอบธรรม (Legitimate power) เกิดจากตำแหน่งที่ผู้บริหารครองอยู่ตามปกติ ถ้ามีตำแหน่งสูงขึ้นเท่าใด อำนาจตามกฎหมายก็มีมากขึ้นเท่านั้น ผู้บริหารที่มีอำนาจตามกฎหมายมาก สามารถมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาฟังปฏิบัติตามเพื่อให้การละเมิดต่อกฎหมาย

4. อำนาจบารมี (Reference power) เกิดจากลักษณะพิเศษของผู้บริหาร เป็นอำนาจที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเอาแบบอย่างพฤติกรรมผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิง หรืออำนาจบารมีสูงจะเป็นที่รักใคร่นับถือของบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากบุคลิกลักษณะการชอบพอ การนับถือ ยกย่อง ซึ่งเป็นอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) เกิดจากผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญทักษะและความรู้ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับการยอมรับนับถือสิ่งเหล่านี้ ทำให้มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับทำตาม เพราะเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้ความสามารถเหนือตน

Peabody (1969, p. 115) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับฐานอำนาจ และได้ทำการจัดกลุ่มของฐานอำนาจ เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ฐานอำนาจที่เป็นกฎหมาย (Legitimacy) ข้อบังคับ หรือกฎเกณฑ์ กำหนดอำนาจให้แก่ตำแหน่งงานนั้น ๆ เป็นอำนาจที่จะออกคำสั่ง และทำให้เกิดความเชื่อฟัง

2. ฐานอำนาจตามตำแหน่ง (Position) ในแต่ละองค์กรย่อมมีการแบ่งสายงาน การบังคับบัญชา (Hierarchy) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบได้ทันทีว่าขึ้นตรงต่อใคร และใครมีอำนาจที่จะสั่งการได้ ใครเป็นผู้มีอำนาจในการให้รางวัล ลงโทษ บุคคลที่อยู่ในที่สามารถจะคลบบันดาลถึงปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชาจัดให้เป็นผู้ใช้อำนาจในแง่ดีด้วย

3. ฐานอำนาจอยู่ที่ตัวบุคคล (Person) เป็นลักษณะที่เป็นตัวของตัวเอง อาจเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นคนดี มีคุณธรรม คนอื่น ๆ จึงให้ความเคารพนับถือ จัดเป็นอำนาจที่มีเฉพาะเป็น คน ๆ เท่านั้น

4. ฐานอำนาจอยู่ที่ความสามารถเฉพาะบุคคล (Competence) ไม่จำกัดเฉพาะที่สายการบังคับบัญชาแต่อย่างใด เช่น ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ

Sharp (1993, pp. 11-12) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจ มาจากสิ่งต่อไปนี้

1. อำนาจหน้าที่ คือสิทธิที่จะออกคำสั่ง หรือนำคนอื่น ๆ ให้ทำตามโดยยอมรับอย่างไม่มีข้อโต้แย้ง ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือ หรืออำนาจหน้าที่เป็นที่มาอันสำคัญของอำนาจ

2. ความรู้ความสามารถ ผู้ที่มีความรู้ย่อมมีอำนาจเหนือผู้อื่น

3. ทรัพยากรทางวัตถุ หมายถึง การที่ผู้ปกครองสามารถคุมทรัพย์สินทรัพยากรธรรมชาติ เงิน ระบบเศรษฐกิจ การสื่อสาร การคมนาคม สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดขอบเขตของอำนาจ ถ้าผู้ปกครองสามารถควบคุมสิ่งเหล่านี้ได้มาก ก็จะมีขอบเขตของอำนาจกว้างขวางด้วย

4. ปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ทศนคติต่อผู้อยู่เหนืออุดมการณ์ อุดมคติ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีอำนาจ และคนอื่น ๆ

5. การลงโทษที่มาอันคับสุดท้ายของพลังอำนาจ คือ การลงโทษผู้ที่ต่อต้าน หรือมีความคิดเห็นขัดแย้งต่อผู้นำ การลงโทษเป็นการบังคับผู้ที่ไม่เชื่อฟังให้ยอมรับในอำนาจ อาจเป็นการลงโทษที่รุนแรง หรือไม่รุนแรงก็ได้

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน

Robbins (1979, p. 220) ได้กล่าวว่า การใช้อำนาจในความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน บางครั้งอาจจะมาจากความเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ และตำแหน่งที่เป็นทางการในด้านการบังคับบัญชาในโรงเรียน แต่ในบางครั้งความสามารถนี้ก็อาจมาจากแหล่งอื่น ๆ ด้วย อย่างไรก็ตาม การใช้ อำนาจหน้าที่กับพลังอำนาจก็ยังสับสนอยู่ อำนาจหน้าที่ที่ถูกต้องตามกฎหมาย และขึ้นกับหน้าที่ที่ผู้บริหารดำรงตำแหน่งในโรงเรียนอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับงาน และสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคล ที่ดำรงตำแหน่งในสายการบังคับบัญชา ซึ่งตรงข้ามกับพลังอำนาจที่อ้างถึงศักยภาพของแต่ละคน ต่ออิทธิพลในการตัดสินใจ อำนาจหน้าที่จึงเป็นส่วนหนึ่งของพลังอำนาจ นั่นก็คือ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลขึ้นกับตำแหน่งหน้าที่ตามกฎหมายของแต่ละบุคคล ในการตัดสินใจ แต่นั่นมิใช่อำนาจหน้าที่อิทธิพล

Barnard (1979, p. 3) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า อำนาจหน้าที่จะเกี่ยวข้องกับตำแหน่งของบุคคล และสิทธิในการบังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ๆ การใช้อำนาจ และอำนาจ

หน้าที่ เป็นสิ่งที่ยากที่จะแยกแยะออกจากกัน ในทางปฏิบัติ แต่จะมีความแตกต่างระหว่างคำทั้งสอง ซึ่งสามารถจะช่วยให้เข้าใจกันได้ คือ แหล่งที่เกิด การแสดงออก และผลของพลังอำนาจของอำนาจหน้าที่ เป็นสิทธิในการแสดงออก หรือต้องการให้คนอื่น ๆ แสดงออกในพฤติกรรมที่เป็นประสงค์ของโรงเรียน ซึ่ง Weber (1947, p. 148) ให้คำจำกัดความว่า อำนาจหน้าที่ ก็คือ ความยินยอมพร้อมใจของคน ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความเชื่อว่า อำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมาย ในการที่จะให้ผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งมาหรือผู้บริหาร โรงเรียนสามารถบังคับให้ผู้นั้น หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือกับผู้นำ หรือผู้บริหารได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2534) กล่าวว่า ประเภทของพลังอำนาจที่ผู้บริหารใช้ในโรงเรียนนั้น มีความสำคัญต่อองค์กร และการใช้พลังอำนาจอาจก่อให้เกิดผลดีผลเสีย ผู้บริหารจึงควรตระหนักทำความเข้าใจ และบริหารในการใช้พลังอำนาจให้ดี ต่อไปนี้เป็นแนวทางที่ผู้บริหารใช้ความสามารถด้วยพลังอำนาจในการบริหารงาน คือ

1. พยายามที่จะซื้อสัตย์ จริงใจกับผู้อื่น มันเป็นธรรมชาติในการที่คนหนึ่งคิดต่ออีกคนหนึ่ง ผลที่ได้ ก็คือ คน ๆ นั้นจะดีตอบด้วย
2. หลีกเลี่ยงการคืนรนต่อสู้เพื่อพลังอำนาจโดยไม่จำเป็น โดยระบอบอย่างชัดเจนถึงเป้าหมาย และอำนาจหน้าที่มากกว่าหน้าที่การงาน โครงสร้างเป็นสิ่งที่จะต้องจัดการผู้ออกแบบโครงสร้าง จึงได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับการควบคุมเรื่องพลังอำนาจ
3. อธิบายต่อผู้อื่นที่ว่า องค์กรมีการประนีประนอมและมีข้อตกลงทางจิตวิทยาระหว่างองค์กรกับตัวบุคคล ถึงเรื่องที่ต้องการความคาดหวังและทัศนคติและสิ่งจำเป็น ก็คือ การเจรจาต่อรองกัน
4. เข้าใจไว้ว่าไม่เพียงผู้บริหารระดับสูงเท่านั้นที่ต้องการพลังอำนาจ
5. คำนึงถึงว่าองค์กรได้รวมเอากลุ่มต่าง ๆ กัน ที่มีความคาดหวังที่ต่างกันเข้าใจด้วยกัน การคืนรนซึ่งพลังอำนาจ และความขัดแย้ง เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะเกิดขึ้น

ประเภทของอำนาจ

การบริหารงาน โรงเรียนนั้น ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้พลังอำนาจทางสังคมในการบริหาร เพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและงานนั้น ๆ ดำเนินไปด้วยดี มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ การใช้อำนาจตามแนวคิดพื้นฐานของ French and Raven (1968, pp. 259-270) มีดังนี้ 1) อำนาจการให้รางวัล 2) อำนาจการบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิง และ 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. อำนาจการให้รางวัล (Reward power) ตามแนวคิดของ French and Raven, (1968, pp. 259-270) หมายถึง อำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้ว่า

ผู้บริหารสามารถจะให้รางวัลตอบแทนแก่เขาได้ เมื่อเขาแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนาซึ่งรางวัลที่ได้รับนั้นมีหลายรูปแบบ เช่น ค่ายกย่องชมเชย เงิน วัตถุ หรือสิ่งของประสิทธิภาพของรางวัลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล ถ้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ในขณะนั้นการใช้อำนาจการให้รางวัลก็จะมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องพิจารณาการให้รางวัลจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล

อริชรา พึ่งเกษม (2556, หน้า 33) กล่าวว่า ความแรงของอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัลนี้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ความแรงของอำนาจชนิดนี้ยังขึ้นอยู่กับคนที่ผู้ได้บังคับบัญชาทราบว่า ผู้บริหารจะจัดการรางวัลที่ต้องการมาให้ด้วยในระบบราชการของไทยเรา การได้เงินเดือน 2 ขั้น เป็นรางวัลที่มีประสิทธิภาพสูงมาก ดังนั้น ผู้บริหารคนใดที่สามารถบันดาลสิ่งนี้ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ก็จะมีอำนาจเหนือผู้ได้บังคับบัญชาคนนั้นมากทีเดียว ขอบข่ายของอำนาจอันเกิดจากการให้รางวัลนี้จะครอบคลุมทุกพฤติกรรม หรือทุกสภาพทางจิตวิทยาของบุคคลที่รับรู้ว่า ถ้ายอมทำตามหรือเปลี่ยนแปลงไปแล้วจะได้รับรางวัลที่ต้องการ เช่น ครูรับรู้การมาทำงานเข้าตู่ แต่งกายดี และเหมาะสม แต่อาจไม่เปลี่ยนพฤติกรรมมาเลิกงานก่อนเวลา การดื่มสุราทุกเย็น หรือไม่อาจเปลี่ยนความต้องการ หรือความคิดเห็นของเขาได้ ทั้งนี้เพราะครูไม่รับรู้หรือไม่ทราบว่าการเปลี่ยนแปลงสิ่งเหล่านี้จะเป็นเงื่อนไขทำให้ได้รับรางวัล ส่วนความคงทนของผลที่เกิดจากอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับการที่ผู้บังคับบัญชารับรู้ว่า ถ้าหากคงไว้ซึ่งพฤติกรรมหรือสิ่งเหล่านั้นต่อไปแล้วจะได้รับรางวัล อีกในอนาคต เช่น ตราใบที่ครูรับรู้ว่าการมาทำงานเข้าตู่ การแต่งตัวดี และเหมาะสม จะทำให้ได้รับรางวัลในอนาคต พฤติกรรมนี้ก็จะคงอยู่ต่อไป ถ้าครูเกิดรับรู้ว่าจะไม่ได้รับรางวัล เนื่องจากทำพฤติกรรมเหล่านั้นอีก พฤติกรรมนั้นอาจดับสูญไปได้ เว้นแต่เราจะยอมรับว่าพฤติกรรมที่เคยได้รับรางวัลนั้นเป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่า แม้ไม่ได้รับรางวัลเขาก็จะรักษาไว้ ซึ่งสอดคล้องกับพิบูลดีพิจาณ์ (2548, หน้า 34) ที่กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล ควรใช้เมื่อครูในโรงเรียนมีความปรารถนาที่ต้องการได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน โดยผู้บริหารต้องสังเกตพฤติกรรมของครูแต่ละคนว่าต้องการอะไร ถึงแม้ว่ารางวัลนั้น ๆ ไม่สามารถจัดให้ครูได้ทุกคนก็ตามแต่จะให้ตามความต้องการของครูในขณะนั้น เช่น ครูบางคนต้องการค่าชมเชยในการทำงาน ต้องการกำลังใจ ต้องการเงินสิ่งของ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือสวัสดิการในการทำงาน ผู้บริหารต้องให้รางวัลตามสภาพที่เป็นจริง และผู้รับมีความพึงพอใจ รางวัลที่ให้อาจจะมีคุณค่าเป็นที่ถูกใจของทุกคน

ชานน ตรงดี (2551, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของอำนาจการให้รางวัลเป็นการใช้อำนาจที่ทำให้ประโยชน์แก่ผู้ได้บังคับบัญชาในทางบวก เพื่อเสริมแรงให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือด้วยสิ่งของผลตอบแทน ความดีความชอบ เช่น การพิจารณาเลื่อนระดับขั้นเงินเดือน พิจารณาให้รางวัลผลตอบแทน ค่ายกย่องชมเชย เป็นต้น

นวลจันทร์ บุนประเสริฐ (2552, หน้า 25-26) กล่าวถึงอำนาจการให้รางวัลขึ้นอยู่กับ การที่ได้บังคับบัญชาไว้ว่า ผู้บริหารจะจัดการรางวัลที่ต้องการมาให้ได้ด้วยในระบบราชการ ของไทยเรา การได้เงินขึ้น 2 ขั้น เป็นรางวัลที่มีประสิทธิภาพสูงมาก ดังนั้น ผู้บริหารที่สามารถ บันดาลสิ่งเหล่านี้ให้ครูได้ก็จะมีอำนาจเหนือครูคนนั้นได้มากที่สุด ขอบข่ายของอำนาจอันเกิดจาก การให้รางวัลนี้จะครอบคลุมทุกพฤติกรรมหรือทุกสภาพทางจิตวิทยาของบุคคลที่บุคคลรับรู้ ว่า ถ้ายอมทำตามหรือเปลี่ยนแปลงไปแล้วจะได้รับรางวัลที่ต้องการ เช่น ครูรู้ว่าการทำงานแต่เช้าตรู่ แต่งกายดีและเหมาะสม แต่อาจไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานก่อนเวลา การดื่มสุราทุกเย็น หรือไม่อาจเปลี่ยนแปลงความต้องการหรือความคิดเห็นของเขาได้ ทั้งนี้เพราะครูไม่รับรู้หรือ ไม่ทราบการเปลี่ยนแปลงสิ่งเหล่านี้จะเป็นเงื่อนไข ทำให้ได้รับรางวัล ส่วนความคงทนของผล ที่เกิดจากอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับการที่ครูรับรู้ ว่า ถ้าหากคงไว้ซึ่งพฤติกรรมหรือสิ่งเหล่านั้นต่อไป แล้วจะได้รับรางวัลในอนาคต เช่น ตราใบที่ครูรู้ว่าการทำงานเช้าตรู่ การแต่งตัวดีและเหมาะสม จะทำให้ได้รับรางวัลในอนาคต พฤติกรรมนั้นอาจดับสูญไปได้ เว้นแต่เรายอมรับว่าพฤติกรรม ที่เคยได้รับรางวัลนั้นเป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่าแม้ไม่ได้รับรางวัลเขาก็จะรักษาไว้

สรุปได้ว่า อำนาจการให้รางวัลเป็นอำนาจหนึ่งที่เกิดจากการที่ผู้บริหาร โรงเรียน สามารถจะให้รางวัลแก่บุคลากร ในความรับผิดชอบที่ให้ความร่วมมือช่วยกันปฏิบัติงานโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยรางวัลที่ได้นั้นแตกต่างกันไปตามความเหมาะสม กับบุคคล ดังนั้น ในการใช้อำนาจประเภทนี้ผู้บริหารต้องใช้ความเหมาะสม เพื่อให้เกิดการรับรู้ พฤติกรรมที่เคยได้รับรางวัลเป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่า มีผลทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน โรงเรียน

2. อำนาจการบังคับ (Coercive power) ตามแนวคิดของ French and Raven (1968, pp. 259-270) หมายถึง อำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ได้บังคับบัญชาไว้ว่า จะได้รับโทษถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการ ความศักดิ์สิทธิ์ของอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับ การที่ผู้ได้บังคับบัญชาไว้ว่าโทษที่เขาจะได้รับจากการไม่ยอมทำตามนั้น สูงกว่าผลเสียที่เกิดจาก การยอมทำตามแค่นั้น พฤติกรรมหรือสภาพจิตวิทยาอื่น ๆ ของบุคคลที่เกิดการเปลี่ยนแปลง เพราะอำนาจจากการข่มขู่จะคงอยู่ตราบเท่าที่บุคคลนั้นรับรู้ว่าเขาอยู่ในสายตาของผู้บริหาร หรือผู้บริหาร สามารถล่วงรู้ถึงพฤติกรรมของเขาได้ ถ้ารู้ว่าผู้บริหารไม่อาจล่วงรู้ถึงการกระทำ ของเขาได้แล้วเขาจะหยุดทำตามทันที นอกจากนี้ยังพบว่า ผลงานอันเกิดจากการใช้อำนาจชนิดนี้ มักจะมีคุณภาพไม่ดีเท่าที่ควร จะเป็นตามความสามารถ และทำให้บุคคลมีแนวโน้มไปในทางต่อต้าน อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Moorhead and Griffin (1995, p. 330) อธิบายว่า อำนาจการบังคับ เป็นอำนาจที่ผู้บริหารสามารถที่จะลงโทษหรือมีผลกระทบทางร่างกายและจิตใจต่อบุคคลอื่น

Hoy and Miskel (1991, p. 83) ให้แนวคิดว่า อำนาจการบังคับเป็นอำนาจในความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการลงโทษเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา ความศักดิ์สิทธิ์ของอำนาจชนิดนี้ อยู่ที่การยอมรับต่อโทษ ซึ่งโทษที่ให้นี้ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การลงโทษมีหลายลักษณะ เช่น การว่ากล่าวตักเตือนอย่างเป็นทางการ โดยมีลายลักษณ์อักษร การให้ทำงานที่ไม่ถนัด การนิเทศติดตาม ควบคุมอย่างใกล้ชิด บังคับให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบโดยเคร่งครัด การไม่ขึ้นเงินเดือนและค่าจ้าง ในการใช้อำนาจการบังคับนี้ ผู้บริหารมีโอกาสได้รับการต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชามาก ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้อำนาจการบังคับด้วยความระมัดระวังให้มากที่สุด ซึ่ง พิกุล ดีพิจารณ์ (2548, หน้า 34-35) กล่าวว่า ผู้บริหารควรใช้เมื่อไม่สามารถใช้อำนาจด้านอื่น ๆ ได้ เพราะครุชขาดการเชื่อฟัง ไม่ปฏิบัติตามตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าไม่ใช่อำนาจการบังคับจะทำให้โรงเรียนเกิดความเสียหาย ดังนั้น การลงโทษจึงเป็นวิธีสุดท้ายที่เลือกใช้ เพื่อให้ครูรับรู้ว่าจะไม่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายสิ่งที่จะเกิดขึ้นจะร้ายแรงเพียงใด เช่น ถูกตัดเงินเดือน ลดขึ้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก

ชานน ตรงดี (2551, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของอำนาจบังคับเป็นอำนาจที่ผู้บริหารใช้ในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาขอมปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษหากงานไม่สำเร็จ เช่น การใช้มาตรการลงโทษตามกฎระเบียบ การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ การกำกับติดตามความก้าวหน้า การกำหนดระยะเวลาในการทำงาน การบังคับข่มขู่ การโยกย้าย สับเปลี่ยนภาระงาน เป็นต้น

เพ็ญศรี จันทร์อินทร์ (2549, หน้า 226) กล่าวว่า อำนาจการบังคับเปรียบเสมือนไม้เรียวอำนาจประเภทนี้จึงเป็นการที่บุคคลหนึ่งสามารถขู่บังคับ ทำให้ผู้ถูกบังคับเกิดความกลัวที่จะถูกลงโทษ และปฏิบัติตามความต้องการของผู้บังคับบัญชา การลงโทษที่ใช้ในการข่มขู่บังคับ เช่น การลดขั้นหรือตำแหน่ง การตัดเงินเดือนพนักงานชั่วคราว การไม่ให้สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น การใช้อำนาจแบบนี้อาจทำให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กรได้ หากทำอย่างระมัดระวัง ไม่ใช่อารมณ์ และใช้มนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้าช่วย อย่างไรก็ตาม การใช้อำนาจขู่บังคับก็ต้องเป็นไปอย่างระมัดระวังมาก เพราะอาจทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน การคับข้องใจ ความกลัว ความตื่นต้ออกห่าง หรืออาฆาตร้าย ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ เกิดความไม่พอใจ หรือลาออกจากงานได้

สรุปได้ว่า อำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่เกิดความเกรงกลัวการถูกลงโทษในลักษณะต่าง ๆ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การถูกตำหนิ การถูกควบคุม การไม่ขึ้นเงินเดือน การลดตำแหน่ง ซึ่งอำนาจการบังคับนี้เป็นอำนาจที่ใช้กันมากที่สุด ถูกตำหนิที่สุด และยากแก่ การควบคุม ดังนั้น ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจประเภทนี้ เพื่อมิให้เกิดการต่อต้านการบริหารในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการครูเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) ตามแนวคิดของ French and Raven (1968, pp. 259-270) หมายถึง อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมายที่กำหนดให้มีพฤติกรรมในด้านใดได้บ้าง อำนาจประเภทนี้มีความหมายกว้างขวางกว่าอำนาจที่มาจากตำแหน่ง (Authority) ที่เรารู้จักกันอยู่แล้ว เช่น การที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับปากว่าจะช่วยทำงาน และครุยอมทำตามที่ผู้บริหารกำหนดหรือมอบหมายให้ทำ ทั้ง ๆ ที่งานนั้นอยู่นอกเหนืออำนาจตามตำแหน่ง แต่ยอมทำเพราะเห็นว่าไม่ควรเสียคำพูดกรณีนี้ก็จัดเป็นการยอมทำตามเพราะอำนาจจากกฎหมายนี้ด้วยเช่นกัน ความแข็งของอำนาจชนิดนี้ ขึ้นอยู่กับ 3 สิ่ง ต่อไปนี้

3.1 ค่านิยมที่ผู้ใต้บังคับบัญชายังถือว่า ผู้บริหารมีสิทธิในการกำหนดพฤติกรรมของเขามากน้อยแค่ไหน

3.2 โครงสร้างทางสังคมของหน่วยงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ ทั้งนี้ โครงสร้างตามรูปแบบและนอกรูปแบบ

3.3 กฎหมายที่รองรับอำนาจ และสิทธิของผู้บริหาร

ขอบข่ายของอำนาจจากกฎหมายนี้ อย่างน้อยผู้บริหารก็มีอิทธิพลครอบคลุมทุกพฤติกรรมที่กฎหมายกำหนดไว้ในรายการแจกแจงงาน (Job description) ของผู้ใต้บังคับบัญชาอิทธิพลที่จะมากกว่านี้ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา และค่านิยมของสังคมที่หน่วยงานตั้งอยู่ เช่น ครูใหญ่ที่เคยเป็นครูของครูน้อย ทั้งนี้เพราะค่านิยมของสังคมไทย คือ เรื่องวิทยุสำคัญ เป็นต้น สอดคล้องกับ Moorhead and Griffin (1995, p. 330) อธิบายว่า อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เกิดจากการยอมรับนับถือในตำแหน่งของบุคคลในองค์กร โดยอำนาจชนิดนี้เป็นอำนาจชนิดเดียวกับอำนาจหน้าที่ (Authority)

Hoy and Miskel (2001, pp. 225-226) ได้กล่าวถึงอำนาจให้รางวัล เป็นอำนาจที่ผู้นำองค์กรนิยมใช้มากที่สุดในการให้ลูกน้องปฏิบัติตาม เป็นการยอมทำตามเนื่องจากต้องการการได้รับรางวัลผลตอบแทนหรือความดีความชอบ อำนาจให้รางวัลจะเกิดได้สูงมาก ถ้าการร้องขอนั้นมีทางเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และรางวัลมีคุณค่าพอสำหรับแรงจูงใจ

จุฬัมพา ผันประเสริฐ (2549, หน้า 26) กล่าวถึงอำนาจตามกฎหมายว่า เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชามีอิทธิพลตามกฎหมาย หรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีของหน่วยงาน สังคมที่กำหนดให้เขามีพฤติกรรมใดบ้าง อำนาจชนิดนี้มีความหมาย กว้างกว่าอำนาจที่มาจากตำแหน่ง เช่น การที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือมอบหมายให้ทั้ง ๆ ที่งานนั้นอยู่นอกเหนืออำนาจตามตำแหน่ง แต่ยอมทำตามเพราะไม่ควรเสียคำพูดอำนาจตามกฎหมายจะมีผลมากน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 สิ่งต่อไปนี้

1. คำนิยามที่ผู้ใต้บังคับบัญชายังถือว่าผู้บังคับบัญชามีสิทธิกำหนดพฤติกรรมของเขา
มาน้อยเพียงใด
2. โครงสร้างทางสังคมของหน่วยงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ ทั้งโครงสร้าง
ตามรูปแบบและนอกรูปแบบ
3. กฎหมายที่รองรับอำนาจสิทธิของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลครอบคลุม
ทุกพฤติกรรมที่กฎหมายกำหนดไว้ในรายการ และการแรงงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอำนาจ
ตามกฎหมายที่จะมีอิทธิพลมากกว่านี้ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา และคำนิยามทางสังคม
ที่หน่วยงานตั้งอยู่

อมรศักดิ์ อรรถผลประสิทธิ์ (2554, หน้า 45) กล่าวว่า เกือบจะกล่าวได้ว่า อำนาจ
ตามกฎหมายเป็นสิ่งเดียวกับอำนาจหน้าที่ และจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน หรือใกล้ชิดกับอำนาจการให้
สิ่งที่เป็นคุณกับอำนาจสิ่งตอบแทน เพราะว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งตามกฎหมายยอมให้สิ่งที่เป็น
คุณและโทษได้ อย่างไรก็ตาม อำนาจตามกฎหมายนี้ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง หรือบทบาทที่ผู้นั้นดำรงอยู่
โดยไม่สัมพันธ์กับผู้อื่น

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจากการมีกฎหมายรองรับ
ในตำแหน่งของผู้บริหาร หรือการมีกฎหมายรองรับการกระทำและปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โดยผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมายอย่างเต็มที่ในการใช้อำนาจประเภทนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดกับ
กฎระเบียบ ข้อกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณี คำนิยาม และวัฒนธรรม

4. อำนาจการอ้างอิง (Referent power) ตามแนวคิดของ French and Raven (1968, pp. 259-270) หมายถึง อำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการ
ที่จะเอาอย่างผู้บริหาร อำนาจประเภทนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึก และความปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชา
ว่ามีมาน้อยเพียงใด ผู้บริหารที่มีลักษณะวาจาทำทางที่ประทับใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมอบอำนาจ
อ้างอิงให้ เนื่องจากบุคลิกลักษณะ การชอบพอ การยกย่องนับถือ ขอบข่ายของอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับ
ความรู้สึกภูมิใจในตัวผู้บริหารของผู้ใต้บังคับบัญชาและความน่าดึงดูดใจของผู้บริหาร ผู้บริหาร
มีสิ่งนี้มากเท่าใด ก็มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากเท่านั้น ความคงทนของพฤติกรรมหรือ
สภาพทางจิตวิทยาที่เปลี่ยนแปลงไป ในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาจะคงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าอยู่ในสายตา
ของผู้บริหารหรือไม่ก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับ Moorhead and Griffin (1995, p. 330) อธิบายว่า อำนาจ
อ้างอิง เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่บุคคลต้องการลอกเลียนแบบให้คล้ายคลึงอีกบุคคลหนึ่ง
และชนพล เศยกกลาง (2551, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิงจะดึงดูดผู้ใต้บังคับบัญชา
ทำให้เกิดความต้องการเป็นพวกเดียวกับเขา โดยไม่คำนึงถึงว่าภายนอกนั้น ผู้บริหารจะสามารถ

ให้คุณ โทษ หรือมีความชอบธรรมหรือไม่ ผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิงเป็นบุคคลที่มีเสน่ห์ในสายตา ผู้ใต้บังคับบัญชา

Hoy and Miskel (2001, p. 83) ได้กล่าวถึงอำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับการอ้างอิงบุคคล หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อให้อื่น เกิดความเชื่อถือหรือยอมรับตามด้วย

จิสะ เณลิมศักดิ์ (2552, หน้า 42-43) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่เกิดจากคุณลักษณะของผู้บริหารที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือเอาเป็นแบบอย่าง ในพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาด้วยความรู้สึกประทับใจ ด้วยความรักใคร่ เคารพนับถือ ทำคนเป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ทำให้เกิดความภูมิใจในตัวผู้บริหาร เช่น มีวุฒิภาวะสูง มีสติปัญญาสูง มีความขยันขันแข็ง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพดี มีอุปนิสัยและอัธยาศัยดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นคนดีมีครอบครัวที่ดี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนา มีความจงรักภักดีต่อชาติ เป็นต้น ตลอดจนด้วยความใกล้ชิด ด้วยความผูกพันบางสิ่งบางอย่างเกี่ยวกับตัวผู้บริหาร เช่น เป็นคนบ้านเดียวกัน จบการศึกษาจากสถาบันเดียวกัน ศิษย์อาจารย์เดียวกัน เป็นคนชอบพอกัน เป็นต้น ผู้บริหารควรใช้อำนาจอ้างอิงนี้ ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธา และทุ่มเทการทำงานเพื่อหน่วยงานหรือองค์กร

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า อำนาจอ้างอิงมีลักษณะแตกต่างจากอำนาจประเภทอื่น เนื่องจากเป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากบุคลิกลักษณะที่ดีของผู้บริหาร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความซาบซึ้งประทับใจ และยึดถือเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติตน

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) ตามแนวคิดของ French and Raven (1968, pp. 259-270) หมายถึง อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือมีความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่ และสามารถให้คำแนะนำได้ถูกต้อง ความแข็งของอำนาจประเภทนี้ ขึ้นอยู่กับปริมาณความรู้ ความชำนาญที่ผู้บริหารมีเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งไว้ อิทธิพลของอำนาจความเชี่ยวชาญนี้มักทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ ยังมีอิทธิพลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกยอมรับในความรู้ความเชี่ยวชาญของผู้บริหารในเรื่องอื่น ๆ ที่เขายังไม่ทราบมาก่อนว่า ผู้บริหารมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนั้น ๆ หรือเปล่าอีกด้วย ความคงทนของความรู้ความคิดเห็นหรือพฤติกรรมอันเกิดจากอำนาจประเภทนี้จะคงอยู่ตามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ลืม ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้บริหารจะปรากฏอยู่หรือไม่ก็ตาม สอดคล้องกับ Moorhead and Griffin (1995, p. 330) อธิบายว่า อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่บุคคลมีข่าวสาร หรือความรู้ที่มีคุณค่าเหนือกว่าบุคคลอื่น และชนพล

เผยกลาง (2551, หน้า 35) ได้กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิดจากความรู้ ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล ที่ผู้บริหารมีความรู้ทางการบริหาร มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ มีประสบการณ์และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ มีความศรัทธาให้คำแนะนำ ซึ่งแข็งได้ถูกต้อง และสามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่การสร้างอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญและวิธีใช้ คือ ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญ จะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม แต่มีใจเอนใจเพียงพอที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามได้ ผู้ได้บังคับบัญชาขอรับความเชี่ยวชาญนั้น ต่อเมื่อผู้นำเป็นแหล่งข้อมูลและคำแนะนำที่เชื่อถือได้

Hoy and Miskel (2001, pp. 225-226) ได้กล่าวถึงอำนาจเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่บุคคล หรือกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับความรู้ความสามารถของผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญในงาน หรือวิชาการสาขานั้น ๆ ความสำเร็จของการใช้อำนาจเชี่ยวชาญ จะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำแสดงให้ลูกน้อง เห็นความเชี่ยวชาญ และประโยชน์ของความเชี่ยวชาญของผู้นำเสมอ

ชานน ตรงดี (2551, หน้า 7) ได้ให้ความหมายอำนาจเชี่ยวชาญ เป็นการใช้อำนาจที่เกิดจากตัวผู้บริหารเองใช้ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญเฉพาะด้าน ในงานหรือวิชาการสาขานั้น ๆ ที่ทำให้ผู้อื่นยอมรับให้ความเชื่อถือและปฏิบัติตามในความรู้ ความสามารถนั้น

วรภรณ์ พรหมรัตน์ (2554, หน้า 21) กล่าวว่า เกิดจากที่ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีประสบการณ์ที่ดี สามารถใช้อำนาจเชี่ยวชาญในการบริหารงาน โรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า เพราะอำนาจประเภทนี้เป็นตัวจูงใจสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน

จากการที่กล่าวมา สรุปได้ว่า อำนาจความเชี่ยวชาญเกิดจากการที่ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ มีประสบการณ์ที่ดี สามารถใช้อำนาจความเชี่ยวชาญในการบริหารงาน โรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า เพราะอำนาจประเภทนี้เป็นตัวจูงใจสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน

การใช้อำนาจของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ ล้วนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น ในการบริหารงาน ให้ประสบผลสำเร็จคล่องตามเป้าหมาย ผู้บริหารอาจใช้อำนาจประเภทใดประเภทหนึ่งหรือมากกว่า หนึ่งประเภท ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสม

แนวทางในการพัฒนาและใช้พลังอำนาจ

ในการบริหารงาน โรงเรียน ผู้บริหารควรมีแนวทางในการพัฒนาและใช้พลังอำนาจ ที่ผู้บริหารควรจะมีปฏิบัติ ตามแนวคิดของ Gerloft (1985, p. 179) คือ

1. ความจำเป็นของผู้บริหารในการที่จะพัฒนาแหล่งพลังอำนาจที่กำหนดมาให้ เป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดในการบริหารขององค์กร เช่น องค์กรคนส่วนมากยังต้องขึ้นอยู่กับคนภายนอกควบคุมโดยตรงเพื่อให้งานสำเร็จ

2. เมื่อก้าวเข้าไปในองค์กรเป็นครั้งแรก ผู้บริหารควรตัดสินใจได้ว่าใครคือผู้ที่มีพลังอำนาจแท้จริง
3. เมื่อได้ทราบว่าใครมีพลังอำนาจแล้ว ต้องสามารถตัดสินใจต่อไปว่า บุคคลนี้เป็นคนชนิดไหน การศึกษาระดับไหน สถานภาพทางสังคมและครอบครัวเป็นอย่างไร (การค้าหรือวิศวกร)
4. ผู้บริหารควรตัดสินใจว่า เป็นไปได้หรือไม่ ที่การเมืองมีส่วนสนับสนุนให้งานบรรลุจุดประสงค์ไว้ ถ้าเรื่องนี้เป็นไปไม่ได้เกี่ยวกับการยอมรับนับถือในตนเอง และศีลธรรมจรรยาแล้ว ผู้บริหารควรมีการเคลื่อนไหวต่อไป
5. ผู้บริหารอาจจะสร้างอำนาจในองค์กร ด้วยการกระทำดีแต่มันอาจจะไม่ได้รับความสำเร็จหรือผลกำไร ถ้าใช้กับงานประจำ (Routine)
6. การปฏิบัติงานที่ดี จะต้องทำงานในงานที่เห็นได้ชัดเจน ตัวอย่างเช่น งานที่แบ่งขอบเขตขององค์กร
7. การปฏิบัติงานที่ดีเป็นส่วนที่มีคุณค่าส่วนหนึ่ง ถ้าการปฏิบัติงานนั้นสามารถแก้ปัญหาแรงกดดันในองค์กรได้
8. อำนาจสามารถสร้างขึ้นได้โดยการปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของผู้มีพลังอำนาจ การปฏิบัติงานให้กับคนที่มีชื่อเสียงในทางนิเสธทำให้พลังอำนาจลดลง
9. ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือ สิ่งสำคัญ ก็คือ ทุกคน ทุกระดับ ควรได้รับการยกย่องนับถือ การให้ความร่วมมือหรือขาดความร่วมมือ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญในขณะที่เกิดปัญหาในองค์กร
10. พยายามที่พัฒนาชื่อเสียง (Reputation) ในฐานะของผู้แก้ปัญหา และเป็นผู้ลงมือกระทำกระตุ้นคนอื่น ๆ ให้ทำตาม ด้วยการแสดงข้อคิดเห็นภายในขอบเขต

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุข

นักวิชาการได้ให้ความสนใจในเรื่องของความสุขในการทำงาน ว่าเป็นความรู้สึก และอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล และได้มีผู้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานในมุมมองที่แตกต่างกันหลายมุมมอง ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายคำว่า สุข คือ ความสบายกายสบายใจมักใช้ คู่กับคำอื่น เช่น อยู่ดีมีสุข อยู่เย็นเป็นสุข สบายกายสบายใจ ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 มีการใช้คำว่า ความอยู่ดีมีสุข (Well-being) ให้ความหมายเป็นความสำเร็จ โดยมีอิสรภาพในการเลือกดำรงชีวิต ฉะนั้น ความสุข (Happiness) จึงเป็นส่วนหนึ่งของความอยู่ดีมีสุขเป็นเครื่องชี้วัดด้านสังคม (สมชาย ศักดาเวทอิสร, 2544) ซึ่งเป็นรูปธรรม และการวัดเชิงภาวะวิสัย (Objective) โดยมีดัชนีชี้วัดองค์ประกอบความสุขจากภายนอก เช่น สุขภาพ ระดับการศึกษา การทำงาน และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (วณิ ปิ่นประทีป และสุรณี พิพัฒน์โรจนกมล, 2548) ซึ่งกระบวนการค้นคว้าของความสุขมีลักษณะหลายอย่างร่วมกัน และมีความคล้ายคลึงกัน โดยเน้นอารมณ์ทางบวก ความสามารถในการควบคุมตนเอง และการมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสม ความสุขนั้น ไม่ได้อยู่ภายนอกแต่อยู่ในตัวบุคคล รวมถึงจิตใจ และอารมณ์ความรู้สึกจะทำให้มีความสุขหรือ ไม่มีความสุขก็ได้ (อุรพี กรศรีทิพา, 2549)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2550) ให้ความหมายของความสุข คือ การเน้นการฝึกจิตและปฏิบัติธรรม ทำความดี และความเคารพในตนเอง โดยแบ่งความสุขออกเป็น 3 ประเภท คือ ความสุขด้านรูปธรรม หมายถึง ความสุขที่ตามองเห็น คือ การมีทรัพย์สิน มีอาชีพที่มั่นคง มีตำแหน่งยศศักดิ์ ฐานะเป็นที่ยอมรับของสังคม มีมิตรสหายบริวารและครอบครัวที่ดี ความสุขด้านนามธรรมหมายถึง ความสุขที่ลึกล้ำเกินกว่าที่ตามองเห็น คือ คุณงามความดี ความสุขจากคุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่น มีศรัทธาในสิ่งที่ดีงาม มีปัญญาที่ทำให้รู้จักการปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายอย่างถูกต้อง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และความสุขด้านนามธรรมขั้นสูง ที่เรียกว่า โลกุตตระ หมายถึง ผู้ที่มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้ชีวิตตามความเป็นจริง ปล่อยใจให้กฎธรรมชาติทั้งหลายเป็นไปตามธรรมชาติ ไม่ให้ความทุกข์เข้ากระทบจิตใจ มีความสุขอยู่กับตัวเอง และมีชีวิตที่สมบูรณ์

พุทธทาสภิกขุ (2542) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า ความสุขเกิดจากปัจจัยภายใน หมายถึง การเป็นอิสระจากความโลภ ความโกรธ และความหลง และความสุขจากปัจจัยภายนอก หมายถึง ความสุขจากการเป็นเจ้าของวัตถุ

พระพุทธคุณาภรณ์ (โสภณ โสภณจิตโต ป.ช. ๕) (2551) กล่าวว่าไว้ว่า ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และพากันแสวงหา ด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามแต่ระดับของสติและปัญญา แต่ถ้าระดับของสติและปัญญาอ่อนลงการแสวงหาความสุขนั้น ๆ ก็ย่อมจะพาเอาความทุกข์พ่วงเข้ามาด้วยมากเข้าเท่านั้น แยกออกได้เป็นสองฝ่าย คือ ความสุขทางกาย ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้จากประสาททั้ง 5 คือ รูป เสียง กลิ่น รส และผิวหนัง เรียกว่า กามคุณ 5 หรือความสุขที่เกิดจากเนื้อหนังมังสา อันเป็นสิ่งสกปรกและความสุขทางใจ ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้จากจิต คือ ความสบายใจ ความสุขใจ ความอึดใจ ความพอใจ อันเกิดจากจิตที่สงบและเย็น อันเป็นความสุขที่สะอาดเป็นความสุขที่แท้จริง

จิรา เต็มจิตธอรีย์ (2550, หน้า 23) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงาน ได้แก่ การเลือกทำงานที่ชอบหรือการสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ หาวิธีทำงานให้มีความสุข พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายหลายอย่างภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับ ตามความสามารถของตนเอง และมองเห็นหนทางไปสู่ความสำเร็จได้แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจ ก็ย่อมเกิดความสุขเกิดความสุขจากความสำเร็จในงานตามมา

บุญเทือง โพธิ์เจริญ (2551) กล่าวว่าไว้ว่า คนที่มีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ ไม่ใช่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ถ้าสังเกตให้ดีจะพบว่า คนทั่วไปเมื่อได้ทำงานที่ตนพอใจ มีผลตอบแทนสูงหรือได้ทำงานให้คนที่รัก ก็จะกระตือรือร้นที่จะทำ และทำงานนั้นได้ดี แต่ถ้าเป็นงานที่ไม่ชอบ งานซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อหน่าย เป็นงานที่ไม่ถนัด หรือไม่เห็นด้วยกับนโยบาย ก็จะทำงานอย่างไม่มี ความกระตือรือร้นที่จะทำผลงานอาจไม่สำเร็จหรือล่าช้า

ธร สุนทรายุทธ (2553, หน้า 70) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานสำหรับพนักงานมักจะเกี่ยวกับงานของตน มีความมั่นคง มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีรายได้พอใช้ ไม่มีหนี้สิน งานมีความก้าวหน้า ครอบครัวมีความสุข มีสุขภาพดี จิตใจสบาย

สิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2555, หน้า 34) กล่าวว่า ความสุขของคนทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพและความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่อง และยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า มีการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

Diener (2000, p. 31) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน คือ บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจ ชอบ และศรัทธาในงานที่ทำ ส่งผลให้เกิดอารมณ์ทางบวกมากกว่าทางลบ บังคับหรือองค์ประกอบของความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจ

ในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิต เหล่านั้นเป็นความรู้สึกด้านลบ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต

Manion (2003, p. 11) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลจากการตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานด้านความสุข สนุกสนาน บุคลากรมีความผูกพันกัน และมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Gavin and Mason (2004, p. 33) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึก อารมณ์ทางบวก ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล โดยที่อารมณ์ความรู้สึกทางบวกดังกล่าว ตอบสนองต่อปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

Diener and Oishi (2004, p. 26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การประเมิน ความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลนั้น ๆ โดยการประเมินจากการทำงาน ซึ่งประเมินจากภาวะอารมณ์ ความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบ

สรุปได้ว่า ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ ซึ่งความสุขของแต่ละคนก็มีความหมาย ที่แตกต่างกัน เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการ และความเป็นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกัน และความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึก พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออก ทั้งด้านบวก และด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงาน ที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

แนวคิดเกี่ยวกับความสุข

ความสุข (Happiness or Subjective well-being) ตามแนวคิดของ Diener (2000) อธิบาย ด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่า ความสุขเป็นสิ่งสำคัญ หรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่ หรือเป้าหมายหลักของชีวิตคนที่มีความสุข เกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้สภาพแวดล้อม และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่เป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หรือสนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส เบิกบานใจได้เสมอ ในขณะที่ทำงานเต็มประสิทธิภาพในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนเองให้มีความสุข

ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของชาญวิทย์ วสันต์ธนาวัฒน์ (2551) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” และก่อให้เกิดสุขภาวะที่มี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งมีอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว และความสุขของสังคม ซึ่งได้นำมาพัฒนาเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy workplace) องค์กรประกอบความสุข 8 ประการ ได้แก่

1. สุขภาพดี (Happy body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข

2. น้ำใจงาม (Happy heart) คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคน ตั้งแต่เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต

3. การผ่อนคลาย (Happy relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต

4. การหาความรู้ (Happy brain) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนบุคคลอื่น

5. คุณธรรม (Happy soul) คือ การมีหัวใจโอบอ้อม หมายถึง การละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม และการทำงานเป็นทีม

6. ใช้เงินเป็น (Happy money) คือ ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเอง และครอบครัวได้ รวมถึงการทำบัญชีครัวเรือน

7. ครอบครัวที่ดี (Happy family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่าง ๆ

8. สังคมดี (Happy society) คือ การมีความรักความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พัวอาศัยแนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener (2000) อธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่า ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่ หรือเป้าหมายหลักของชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่เป็นและเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หยรษา สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอ ในขณะที่ทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

แนวคิดความสุขในการทำงานของ Gavin and Mason (2004) กล่าวถึงความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในตนของแต่ละบุคคล เป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนเองมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้
อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
โดยการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัด
อบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น
การทำงานอย่างมีความสุขตามแนวคิดของรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) หมายถึง ภาวะ
ในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกรู้ว่าตนเอง
ได้ทำงานและผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ และตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับ พนักงาน
และองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบ 5 ด้านด้วยกัน คือ

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร
ที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการ ทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำ
ในแบบดังกล่าวจะต้องมีลักษณะที่ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ
สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจ้กต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทาง
เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดี
ให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงาน
ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะต้องมีความผูกพัน
ที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มและกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ
เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้
โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's shared values) หมายถึง พฤติกรรมของคน
ในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรม
ขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความสัมพันธ์
ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) สภาพการทำงาน 2) การมีส่วนร่วมของพนักงาน และ
3) การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงาน
ในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน
อย่างสูงที่สุด

สรุปได้ว่า ความสุขเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่ เป็นความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ ตลอดจนอยากที่จะปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตน การมีสุขภาพกายและใจที่เข้มแข็ง มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักผ่อนคลายเป็นต่อสิ่งต่าง ๆ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงและความพอใจในสิ่งที่ตนเป็น

ความสุขในการทำงาน

การทำงานอย่างมีความสุขนั้น ควรจะประกอบไปด้วย การทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึงที่ทำงานที่เหมาะสมที่จะสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข ประภาศรี ชาญสมร (2557) ความสุขในการทำงานเป็นผลมาจากการเรียนรู้ การกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออก โดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานจะส่งผลทางบวก Manion (2003) ได้อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากร และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและปรารถนาดีต่อกัน (Manion, 2003)

การติดต่อสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับบุคคลในหน่วยงาน เพราะการติดต่อสัมพันธ์จะเป็นตัวเชื่อมความคิดและทัศนคติของแต่ละคนเข้าหากัน ผู้บริหารควรคำนึงถึงการสร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรให้กับบุคคลในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) คือ การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มและกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า การติดต่อสัมพันธ์ คือ การสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นที่ปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือ ซึ่งได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น และมีความผูกพันแน่นแฟ้น

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นอย่างองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกตื่นเต้นดีใจ เพลิดเพลินและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขและภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Manion, 2003)

ความรักในงานที่ทำ จะทำให้มีความกระตือรือร้นในการมาทำงาน การมีทัศนคติเชิงบวกทำให้สนุกกับงานที่ทำแม้จะเจองานหนัก ทำให้มีพลัง และสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ได้เสมอ ในขณะที่เดียวกัน ก็สามารถแผ่แผ่ความรักให้แก่คนรอบข้าง หรือคนในที่ทำงานได้ง่าย เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความรักในที่ทำงาน หากทุกคนมีความรักในการทำงานแล้วนั้น การทำงานร่วมกันหรือประสานงานกันก็ราบรื่นยิ่งขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Warr (1990 อ้างถึงใน รัชณี หาญสมสกุล, 2550, หน้า 35) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน

สรุปได้ว่า ความรักในงาน คือ ความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ รู้สึกรักและผูกพันกับงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้นดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดความสำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดความรู้สึกสำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา (Manion, 2003)

องค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ ความสำเร็จในงานจึงเกี่ยวข้องกับเรื่องของผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานว่าตรงตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ดังนั้น องค์กรควรมุ่งเน้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของตน สร้างอิสระทางความคิด แนวการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน เป็นการทำงานที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย หรือการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น ได้แก่ การใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจ

ในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานและผลงาน
 เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในงาน คือ การปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
 มีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิด
 ความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ระบุว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน
 ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดี
 และความไว้วางใจในการทำงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้
 อย่างต่อเนื่อง ความต้องการการยอมรับ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุก ๆ คน การได้รับ
 การยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคล
 ในหน่วยงาน ล้วนส่งผลทางบวกในการทำงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย
 แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ
 เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
 (Manion, 2003) สอดคล้องกับ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) กล่าวถึง
 การได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือ
 จากบุคคลรอบข้าง การได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ ทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออก
 อื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร
 ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
 และความมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ

สรุปได้ว่า การเป็นที่ยอมรับ คือ การได้รับการยอมรับและความเชื่อถือ การยกย่องชมเชย
 การแสดงความยินดี ให้กำลังใจ จากผู้ร่วมงานและผู้บริหารการ ได้รับความคาดหวังที่ดี
 ในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงาน

การบริหารงานภายในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหาร
 ถือเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง การใช้อำนาจ
 ของผู้บริหาร โรงเรียนนั้น ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ได้บังคับบัญชา และจากแนวคิดของ
 การทำงานอย่างมีความสุข ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับความเป็นอิสระในการทำงาน มีหัวหน้างาน
 และเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึงมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศ
 การทำงานอย่างมีความสุข ดังที่ ดวงพร ว่องสมุทร (2556) ได้วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของบริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับซัทซัน ทงแย้ม (2547) ได้วิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของครูในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ Ringrose (1997, p. 59-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูกับฐานอำนาจครูใหญ่ ระบบการบริหารโรงเรียน และบุคลิกลักษณะของครูใหญ่ พบว่า เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ฐานนิยม (Mode) แล้ว ฐานอำนาจครูใหญ่ที่ยอมรับ คือ อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจตามกฎหมายและถ้าพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย (Mean) ฐานอำนาจที่ครูใหญ่ใช้มากที่สุด คือ ฐานอำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจการบังคับตามลำดับ รองลงมาก็คือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจการให้รางวัล สัทซัน ฆลาดคิต (2549) ได้ศึกษา เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อำนาจตามกฎหมาย อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง และอำนาจการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก ส่วนอำนาจการบังคับ อยู่ในระดับปานกลาง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอศรีราชา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษานั้นส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครู การใช้อำนาจของผู้บริหารใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมายจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูมากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

การวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า มีการวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียง ดังนี้

ปัญญา รอดแพง (2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำแบบยึดการประสานประโยชน์เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 67.92
 2) โดยภาพรวมขวัญกำลังใจของครูอยู่ในระดับสูง ซึ่งโรงเรียนที่มีผู้นำแบบยึดการประสานประโยชน์ ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูงกว่าโรงเรียนที่มีผู้นำแบบยึดสถาบันและโรงเรียนที่มีผู้นำแบบยึดบุคคล 3) โดยภาพรวมความสัมพันธ์ ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจของครูอยู่ในระดับสหสัมพันธ์พอควร แบบของผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์ ที่ยึดบุคคลและที่ยึดสถาบัน มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูอยู่ในระดับพอควร

ธนิตย์ ทองทวย (2549) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านทุกด้านกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นภาพร มงคลสิน (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม เขต 1 ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม เขต 1 มีความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิตระดับมาก ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก ด้านอารมณ์ทางบวก อยู่ในระดับมาก และด้านอารมณ์ทางลบ อยู่ในระดับน้อย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม เขต 1 ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน โดยรวมคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และด้านผลสะท้อนจากงาน

วิไล ถ่าสิงห์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยรวมและด้านอำนาจข่าวสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านอำนาจการบังคับ และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยรวมและด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้าน

ความต้องการดำรงชีวิต และความต้องการเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาด โรงเรียน โดยรวมและด้านความต้องการความสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความต้องการดำรงชีวิต และความต้องการความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติงานสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับค่อนข้างสูง

กษิภณ ชินวงศ์ (2550) ได้วิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ที่มีประสบการณ์ ในการบริหารต่างกัน มีการใช้อำนาจในการบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น การใช้อำนาจด้านการบังคับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ที่บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีการใช้อำนาจในการบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วีรชาติ วิลาศรี (2550) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร และด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 2) เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน และด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษา เรื่อง เครื่องมือการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากการศึกษา พบว่า มิติ ที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมด 5 มิติ ได้แก่ มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน มิติด้านความรักในงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมิติด้านค่านิยม ขององค์กร เครื่องมือดังกล่าวสามารถวัดระดับความคิดเห็น ระดับความสุขในการทำงาน

และปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัด การทำงานอย่างมีความสุข พบว่า เครื่องมือนั้นมีค่าความน่าเชื่อถือสูง กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข เครื่องมือที่ใช้นี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9577 (จากค่าของ Alpha และจากระดับความสุข จากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือที่นี้ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) ซึ่งถือว่า มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากทั้งสองส่วน นอกจากนี้ในส่วนของระดับความสุข ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงาน ปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.487 กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.487 กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ชัยวัฒน์ แก้วหล่อ (2551) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนและขวัญ ในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกสกลนคร เขต 3 พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการและขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและครู มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการวางแผน เกี่ยวกับงานวิชาการ ด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน และด้านการบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกยอมรับนับถือ และด้านการเงินและสวัสดิการต่าง ๆ

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลผ่าตัด พบว่า พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงานและมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าความสุขเฉลี่ย โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จ ในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับสูง

ชลนภา ศรีอรัญญา (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสุขในการทำงานของครู โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สันติสุข คำมูล (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Randall (1986) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงานโครงการศึกษาคู พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน การได้ทำตามความสามารถ ได้รับงานท้าทาย และการยอมรับในงานของผู้บริหาร

Hersey and Blanchard (1993) ได้ทำการศึกษา เรื่อง อำนาจสถานการณ์และอำนาจประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นพบการใช้อำนาจประเภทต่าง ๆ ของผู้บริหารในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์วิกฤติ พบว่า ในสถานการณ์ปกติผู้บริหารใช้ประเภทอำนาจร่วมปรึกษาหารือและอำนาจอ้างอิงมากกว่าในสถานการณ์วิกฤติ สำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูง จะใช้อำนาจโดยตำแหน่งในสถานการณ์วิกฤติมากกว่าในสถานการณ์ปกติ และใช้อำนาจร่วมปรึกษาหารือในสถานการณ์ปกติมากกว่าในสถานการณ์วิกฤติ ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารสูง จะใช้อำนาจอ้างอิงอำนาจเชี่ยวชาญระดับสูง และอำนาจผู้เบี่ยงเบนมากยิ่งขึ้น เป็นลำดับ

Ringrose (1997) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูกับฐานอำนาจของครูใหญ่ ระบบการบริหารในโรงเรียนและบุคลิกลักษณะของครูใหญ่ พบว่า เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ฐานนิยม แล้วฐานพลังอำนาจของครูใหญ่ที่ครูยอมรับ คือ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญและพลังอำนาจตามกฎหมาย และถ้าพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ฐานพลังอำนาจที่ครูใหญ่ใช้มากที่สุด คือ ฐานพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ และพลังอำนาจการบังคับตามลำดับ รองลงมา คือ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจการให้รางวัล

Manion (2003) ได้ศึกษาองค์ประกอบความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาล จำนวน 24 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลเกิดจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ การติดต่อกับงาน ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้ พบว่า ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในการทำงาน เช่น การเห็นคุณค่าในตน การรับรู้ ลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำ ปัจจัยดังกล่าว ส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในอัตราสูงขึ้น

Robert (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ (เงิน) กับความสุขในการทำงาน พบว่า เงินไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพในที่ทำงานงานและระหว่างบุคคลอื่น

Dierendonk (2005) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่า ลักษณะงาน เป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ งานที่อิสระ งานที่ท้าทาย มีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู การที่บุคคลมีความสุขในการทำงานจะทำให้เกิดผลงานดี การใช้อำนาจในด้านที่เหมาะสมกับสถานการณ์ โอกาส เวลา จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 1,873 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 320 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยกำหนดขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการสุ่ม ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกเป็นขนาดโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ขนาดเล็ก	151	26
2. ขนาดกลาง	871	149
3. ขนาดใหญ่	507	86
4. ขนาดใหญ่พิเศษ	344	59
รวม	1,873	320

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ อำนาจ
การให้รางวัล จำนวน 6 ข้อ อำนาจการบังคับ จำนวน 6 ข้อ อำนาจตามกฎหมาย จำนวน 5 ข้อ
อำนาจอ้างอิง จำนวน 7 ข้อ อำนาจความเชี่ยวชาญ จำนวน 6 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)
5 ระดับ ของ Likert (1967, p. 128) โดยกำหนดระดับความมากน้อยของการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยให้น้ำหนักคะแนน
ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ จำนวน
8 ข้อ ความรักในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ ความสำเร็จในงาน จำนวน 4 ข้อ และการเป็นที่ยอมรับ
จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งหมด 23 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967, p. 128) โดยกำหนดระดับความมากน้อยของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและตำราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร และความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1
2. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยขอคำแนะนำ คำปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ โดยได้ครอบคลุมเนื้อหาแต่ละด้านเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร และความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1
3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม กับวัตถุประสงก์หรือเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ในช่วง .50-1.00 โดยแบบสอบถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงก์หรือเนื้อหา (IOC) อยู่ในช่วง .67-1.00 ซึ่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย
 - 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 3.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 3.3 นายอดิพันธ์ กองกาญจน์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านเขาห้วยมะหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1
4. นำแบบสอบถามที่มีผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแก้ไข โดยมีเนื้อหาครอบคลุมและถูกต้องแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ

โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวม (Item total correlation) โดยค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเท่ากับ .27-.79 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) มีค่าเท่ากับ .94

5. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของครู มีค่าเท่ากับ .26-.77 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) มีค่าเท่ากับ .88

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้ว เสนอคณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบก่อนที่จะนำไปใช้เป็นแบบสอบถามฉบับจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความร่วมมือและอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ในการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

2. เก็บแบบสอบถามคืน โดยขอความกรุณาให้ครูในสถานศึกษา ส่งแบบสอบถามคืน และผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ปรากฏว่าถูกต้องและสมบูรณ์ จำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ตรวจสอบให้คะแนนตามที่กำหนดไว้ แล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติด้วยการคำนวณทางเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อนำมาแปลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้ค่าสถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบฉบับสมบูรณ์ โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

2. วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยอาศัยเกณฑ์ประมาณค่าตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 121) และแปลผลของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. การแปลผลความสุขในการทำงานของครู (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ดังนี้
- 4.51-5.00 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด
4. การแปลผลระดับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับความสุขในการทำงานของครู ใช้หลักเกณฑ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 292) ดังนี้
- 0.81-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
- 0.61-0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
- 0.41-0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- 0.21-0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
- 0.01-0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1. วิเคราะห์การใช้อำนาจการของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ผู้วิจัยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้เสนอผลการวิจัยและผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	หมายถึง	จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่าง
p	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็น
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X_1	หมายถึง	อำนาจการให้รางวัล
X_2	หมายถึง	อำนาจการบังคับ
X_3	หมายถึง	อำนาจตามกฎหมาย
X_4	หมายถึง	อำนาจอ้างอิง
X_5	หมายถึง	อำนาจเชี่ยวชาญ
X	หมายถึง	การใช้อำนาจโดยรวม
Y_1	หมายถึง	การติดต่อสัมพันธ์
Y_2	หมายถึง	ความรักในงาน
Y_3	หมายถึง	ความสำเร็จในงาน
Y_4	หมายถึง	การเป็นที่ยอมรับ
Y	หมายถึง	ความสุขในการทำงานโดยรวม

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยรวม

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหาร	$n = 320$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	อำนาจการให้รางวัล	4.02	0.55	มาก	5
2.	อำนาจการบังคับ	4.09	0.53	มาก	1
3.	อำนาจตามกฎหมาย	4.08	0.56	มาก	3
4.	อำนาจอ้างอิง	4.09	0.54	มาก	2
5.	อำนาจเชี่ยวชาญ	4.07	0.58	มาก	4
	รวม	4.07	0.55	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย ได้แก่ อำนาจบังคับ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจ การให้รางวัล ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านอำนาจการให้รางวัล

ข้อ	ด้านอำนาจการให้รางวัล	<i>n</i> = 320		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	การสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.23	0.63	มาก	1
2.	การให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น โดย การเลื่อนขั้น เงินเดือน	4.10	0.68	มาก	2
3.	จัดให้มีสวัสดิการในการทำงานของครู	3.97	0.72	มาก	4
4.	การให้การชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานได้ผลดี	3.93	0.76	มาก	6
5.	ประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่ประสบผลสำเร็จ	3.95	0.77	มาก	5
6.	การให้อภัยกับครู เมื่อทำงานผิดพลาดตามเหตุผล ที่เหมาะสม	3.98	0.82	มาก	3
รวม		4.03	0.73	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน การให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการให้อภัย กับครูเมื่อทำงานผิดพลาดตามเหตุผลที่เหมาะสม ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การให้ การชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานได้ผลดี

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
ด้านอำนาจการบังคับ

ข้อ	ด้านอำนาจการบังคับ	<i>n</i> = 320		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	การกำหนดให้ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	4.16	0.72	มาก	1
2.	การให้ครูชี้แจงเมื่อไม่มาปฏิบัติหน้าที่	4.09	0.73	มาก	4
3.	การว่ากล่าวตักเตือนเมื่อพบข้อบกพร่องใน การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู	4.13	0.72	มาก	3
4.	การออกกฎ ระเบียบ ให้ครูปฏิบัติตาม อย่างเคร่งครัด	4.13	0.68	มาก	2
5.	การเปิด โอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อบังคับ	3.98	0.81	มาก	6
6.	การกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครู	4.08	0.70	มาก	5
รวม		4.10	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การกำหนดให้ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด การออกกฎระเบียบให้ครูปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และการว่ากล่าวตักเตือนเมื่อพบข้อบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อบังคับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
ด้านอำนาจตามกฎหมาย

ข้อ	ด้านอำนาจตามกฎหมาย	$n = 320$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	การสั่งงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.09	0.70	มาก	3
2.	การสั่งงานตามลำดับขั้นตอนตามสายการบังคับบัญชา	4.03	0.73	มาก	5
3.	การประเมินการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่วางไว้	4.12	0.75	มาก	2
4.	การควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันเวลา	4.15	0.68	มาก	1
5.	การให้ความเสมอภาคและยุติธรรมแก่ครู	4.03	0.72	มาก	4
รวม		4.08	0.72	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันเวลา การประเมินการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ และการสั่งงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสั่งงานตามลำดับ ขั้นตอนตามสายการบังคับบัญชา

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
ด้านอำนาจอ้างอิง

ข้อ	ด้านอำนาจอ้างอิง	$n = 320$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	มีความรับผิดชอบสูง	4.20	0.69	มาก	1
2.	ความหนักแน่นคงเส้น คงวา	4.13	0.72	มาก	3
3.	การท้าทายปราศรัยเป็นกันเองกับครู	4.02	0.79	มาก	7

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านอำนาจอ้างอิง	<i>n</i> = 320		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
4.	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.14	0.72	มาก	2
5.	การให้เกียรติและเคารพในความคิดของครู	4.02	0.78	มาก	6
6.	มีทักษะในการสื่อสารกับผู้ร่วมงานทุกระดับ	4.04	0.75	มาก	5
7.	การมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ	4.12	0.70	มาก	4
	รวม	4.10	0.74	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีความรับผิดชอบสูง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความหนักแน่นคงเส้น คงวา ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การทักทายเป็นกันเอง กับครู

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ

ข้อ	ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ	<i>n</i> = 320		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	การริเริ่มงานใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์กับโรงเรียน	4.14	0.69	มาก	1
2.	การให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบทุกขั้นตอน	4.10	0.72	มาก	2
3.	มีความสามารถในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	4.07	0.71	มาก	3
4.	การมีทักษะการบริหารเป็นที่ยอมรับของครู	4.07	0.72	มาก	4
5.	มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล	4.04	0.77	มาก	6
6.	มีความสามารถในการกำกับติดตามงาน	4.05	0.73	มาก	5
	รวม	4.08	0.72	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การริเริ่มงานใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์ กับโรงเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบทุกขั้นตอน และความสามารถในการแก้ปัญหา ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยรวม

ข้อ	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	<i>n</i> = 320		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	การติดต่อสัมพันธ์	4.13	0.52	มาก	4
2.	ความรักในงาน	4.16	0.55	มาก	2
3.	ความสำเร็จในงาน	4.14	0.54	มาก	3
4.	การเป็นที่ยอมรับ	4.17	0.52	มาก	1
	รวม	4.15	0.53	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระบบของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์

ข้อ	การติดต่อสัมพันธ์	<i>n</i> = 320		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้อื่น	4.13	0.65	มาก	1
2.	ท่านและผู้ร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในเวลาทำงาน	4.13	0.73	มาก	3
3.	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมสังสรรค์ในเวลาพักอย่างมีความสุข	4.08	0.77	มาก	5
4.	ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.70	มาก	2
5.	ท่านมีความสุขที่เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือท่านในเวลาที่ท่านประสบปัญหา	4.11	0.72	มาก	4
6.	ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน	4.05	0.78	มาก	6
รวม		4.11	0.73	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้อื่น การมีความสุขเมื่อการได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในเวลาทำงานตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การรู้สึกมีความสุขในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านความรักในงาน

ข้อ	ความรักในงาน	$n = 320$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	ท่านรู้สึกรักในงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.23	0.68	มาก	1
2.	เมื่อได้รับการมอบหมายงานท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ	4.19	0.67	มาก	2
3.	ท่านมีความกระตือรือร้นในการลงมือทำงาน	4.15	0.74	มาก	4
4.	ท่านมีความสุขกับตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	4.12	0.72	มาก	6
5.	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาที่อยู่ที่หน่วยงานของท่าน	4.19	0.74	มาก	3
6.	ท่านภูมิใจต่อตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง	4.12	0.70	มาก	5
รวม		4.17	0.71	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านความรักในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การรู้สึกรักในงานที่รับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ และมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาที่อยู่ที่หน่วยงานตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีความสุขกับตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
ด้านความสำเร็จในงาน

ข้อ	ความสำเร็จในงาน	$n = 320$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	การได้รับการส่งเสริมความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา	4.24	0.672	มาก	1
2.	การได้รับการสนับสนุนให้ดูงานหรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์	4.03	0.692	มาก	4
3.	การได้เป็นตัวแทนของโรงเรียนเข้าร่วมประชุมสัมมนา กับหน่วยงานอื่น ๆ	4.15	0.700	มาก	3
4.	การได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	4.17	0.701	มาก	2
	รวม	4.15	0.690	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับการส่งเสริมความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน
จากผู้บังคับบัญชา การได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การได้เป็นตัวแทนของ โรงเรียนเข้าร่วม
ประชุมสัมมนากับหน่วยงานอื่น ๆ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับการสนับสนุน
ให้ดูงานหรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ เขต 1
ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ข้อ	การเป็นที่ยอมรับ	$n = 320$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	ท่านมีความสุขเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับ ของเพื่อนร่วมงาน	4.27	0.65	มาก	1
2.	ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน และทีมงาน	4.22	0.65	มาก	2
3.	ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การทำงานกับผู้ร่วมงาน	4.16	0.67	มาก	4
4.	ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษ ที่นอกเหนือจากงานประจำ	4.10	0.68	มาก	5
5	ท่านมีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบ ผลสำเร็จอยู่เสมอ	4.15	0.66	มาก	3
รวม		4.18	0.66	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยาของ เขต 1 ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีความสุขเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ
ของเพื่อนร่วมงาน การมีความสุขเมื่อได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและทีมงาน การมีความสุข
เมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จอยู่เสมอ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ
การมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

การใช้อำนาจ ของผู้บริหาร	ความสุขในการทำงานของครู									
	Y_1		Y_2		Y_3		Y_4		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X_1	.44**	.00	.46**	.00	.37**	.00	.39**	.00	.48**	.00
X_2	.57**	.00	.54**	.00	.53**	.00	.52**	.00	.62**	.00
X_3	.64**	.00	.58**	.00	.57**	.00	.58**	.00	.68**	.00
X_4	.61**	.00	.56**	.00	.55**	.00	.55**	.00	.65**	.00
X_5	.61**	.00	.58**	.00	.56**	.00	.54**	.00	.66**	.00
X	.68**	.00	.64**	.00	.61**	.00	.61**	.00	.73**	.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การใช้อำนาจตามกฎหมาย (X_3) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) อำนาจการอ้างอิง (X_4) และอำนาจการบังคับ (X_2) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง ส่วนการใช้ อำนาจการให้รางวัล (X_1) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเทียบจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 607) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาด โรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (1961) จำนวน 53 ข้อ โดยเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ โดยมีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .27-.79 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .94 และเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำนวน 35 ข้อ โดยมีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .26-.77 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .88 การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และวิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการหาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อำนาจบังคับ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจการให้รางวัลตามลำดับ ดังนี้

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการให้อภัยกับครูเมื่อทำงานผิดพลาดตามเหตุผลที่เหมาะสม ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การให้การชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานได้ผลดี

1.2 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การกำหนดให้ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด การออกกฎระเบียบให้ครูปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และการว่ากล่าวตักเตือนเมื่อพบข้อบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อบังคับ

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันเวลา การประเมินการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ และการสั่งงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสั่งงานตามลำดับขั้นตอนตามสายการบังคับบัญชา

1.4 ด้านอำนาจการอ้างอิง โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีความรับผิดชอบสูง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความหนักแน่นคงเส้นคงวา ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การทักทายเป็นกันเองกับครู

1.5 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การริเริ่มงานใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์กับโรงเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบทุกขั้นตอน มีและความสามารถในการแก้ปัญหา ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล

2. ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ ดังนี้

2.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้อื่น การมีความสุขเมื่อการได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในเวลาทำงาน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การรู้สึกมีความสุขในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน

2.2 ด้านความรักในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การรู้สึกรักในงานที่รับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ และมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาที่อยู่ที่หน่วยงาน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีความสุขกับตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน

2.3 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับการส่งเสริมความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การได้เป็นตัวแทนของโรงเรียนเข้าร่วมประชุมสัมมนากับหน่วยงานอื่น ๆ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับการสนับสนุนให้ดูงานหรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีความสุขเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การมีความสุขเมื่อได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและทีมงาน การมีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จอยู่เสมอ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการใช้อำนาจตามกฎหมาย (X_3) อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_5) อำนาจการอ้างอิง (X_4) และอำนาจการบังคับ (X_2) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนการใช้อำนาจการให้รางวัล (X_1) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 พบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อำนาจบังคับ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีการกำหนดให้ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ เพื่อจัดระบบการบริหารให้มีความคล่องตัว อีกทั้งผู้บริหารยังปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความชำนาญ

ในการทำงาน รู้จักการให้รางวัลและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่ครู เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับวรรณ บดสันเทียะ (2551, หน้า 97) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก Ringrose (1977, p. 59-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูกับฐานอำนาจของผู้บริหาร พบว่า ฐานอำนาจของผู้บริหารที่ใช้มากที่สุด คือ ฐานอำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจการบังคับ ตามลำดับ รองลงมาคือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจการให้รางวัล และสอดคล้องกับณัฐชัย บุญต่อ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูมีระดับความพึงพอใจต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ในระดับสูง ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการให้อภัยกับครูเมื่อทำงานผิดพลาดตามเหตุผลที่เหมาะสม ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจของครู มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัล และประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่ทำงานได้ประสบผลสำเร็จ สนับสนุนการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มีกระบวนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่โปร่งใส ยุติธรรม ดังที่ พิกุล ดีพิจารณ์ (2548, หน้า 34) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล ควรใช้เมื่อครูในโรงเรียนมีความปรารถนาที่ต้องการได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน โดยผู้บริหารต้องสังเกตพฤติกรรมของครูแต่ละคนว่าต้องการอะไร ซึ่งสอดคล้องกับณัฐชัย ภูลาดคิด (2549) ได้ศึกษา เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อำนาจตามกฎหมาย อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง และอำนาจการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก อวยชัย จาตุรพันธ์ (2554, หน้า 73) ได้ทำการศึกษากการใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสุพิชชา มากะเต (2558, หน้า 81) ได้ทำการศึกษากการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวม และรายช้อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจาก มากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การกำหนดให้ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด การออกกฎระเบียบให้ครูปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และการว่ากล่าวตักเตือนเมื่อพบข้อบกพร่อง ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะ โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 มีภารกิจในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ในการกำกับติดตามการทำงานของครูให้บรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจในการบังคับ เพื่อให้ งานเสร็จทันตามกำหนดและมีคุณภาพ ผู้บริหารมีการกำหนดให้ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด ดังที่ Hoy and Miskel (1991, p. 83) ให้แนวคิดว่า อำนาจการบังคับเป็นอำนาจ ในความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการลงโทษเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา ความศักดิ์สิทธิ์ของอำนาจชนิดนี้ อยู่ที่การยอมรับต่อโทษ ซึ่งโทษที่ให้นี้ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งสอดคล้องกับกษิภณ ชินวงศ์ (2550) ได้วิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก นิตยา แสนใจกล้า (2548, หน้า 57) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจการบังคับของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแสงสม แสงบุญเจริญ (2551, หน้า 44) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนจำอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน จำอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ด้านอำนาจการบังคับ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันเวลา การประเมิน การปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ และการสั่งงานตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนได้รับแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร สถานศึกษาที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของกฎหมายเป็นกรอบ ในการดำเนินงาน เป็นผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาชั้นสูงให้รับผิดชอบการบริหาร สถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องวางตน

อยู่บนความยุติธรรม และมีการควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ อย่างเคร่งครัด ดังที่ Moorhead and Griffin (1995, p. 330) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เกิดจากการยอมรับนับถือในตำแหน่งของบุคคลในองค์กร โดยอำนาจชนิดนี้เป็นอำนาจชนิดเดียวกับอำนาจหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับชนิดที่ ทองทวย (2549) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก วรรณ บัญบันดาล (2547) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของหลักชัย วงษ์หมอก (2550, หน้า 89) ได้ทำการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีความรับผิดชอบสูง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความหนักแน่นคงเส้น คงวา ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 ได้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความตระหนักถึงภาวะผู้นำในตนเอง มีความเป็นแบบอย่างที่ดี วางตัวอย่างเหมาะสม มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้ครูเกิดความเคารพและศรัทธาจึงส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูด้วยความเต็มใจ ดังที่ ธนพล เพชกลาง (2551, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิง จะดึงดูดผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความต้องการเป็นพวกเดียวกับเขา โดยไม่คำนึงถึงว่า ภายหน้านั้นผู้บริหารจะสามารถให้คุณ ให้โทษ หรือมีความชอบธรรมหรือไม่ ผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิงเป็นบุคคลที่มีเสน่ห์ในสายตาผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประทีป ศรีรักษา (2547) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอ บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจอ้างอิง อยู่ในระดับมาก สุพิชชา มากะเต (2558, หน้า 81) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับอริชรา พึ่งเกษม (2556) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การริเริ่มงานใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์กับโรงเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบทุกขั้นตอน มีและมีความสามารถในการแก้ปัญหาตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีความสามารถในการบริหารงานภายในสถานศึกษาได้อย่างดี มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ดูแล ช่วยเหลือ และให้คำแนะนำกับครูในการแก้ไขปัญหา มีการปรับปรุงบุคลิกภาพให้ดึงดูดความสนใจ ทำให้ครูยอมรับและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ดังที่ ธนพล เพชกลาง (2551, หน้า 35) ได้กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิดจากความรู้ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล ที่ผู้บริหารมีความรู้ทางการบริหาร มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ มีประสบการณ์และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ มีความศรัทธาให้คำแนะนำ ซึ่งแจ้งได้ถูกต้อง และสามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วถึง จึงเป็นที่ยอมรับของครู ซึ่งสอดคล้องกับภิญญ ชินวงศ์ (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อวยชัย จาตุรพันธ์ (2554, หน้า 73) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสุพิชชา มากะเต (2558, หน้า 84) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2. ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และ การติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนา

วิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและครูต่างโรงเรียน เกิดความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความดีต่อกัน ครูจึงรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจในหน้าที่ เกิดความกล้าที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) กล่าวว่า เมื่อครูมีจิตใจเบิกบานรู้สึกเป็นสุข กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา จะส่งผลให้ทำงานอย่างมั่นใจ และทำงานด้วยความสนุกสนาน เพลิดเพลินเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ องค์กรเองก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากร กระตือรือร้นเปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Manion (2003) ได้ศึกษาองค์ประกอบความสุขในการทำงานของพยาบาล พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลเกิดจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ การติดต่อกับงาน ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้พบว่า ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในการทำงาน เช่น การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาศรี ชาญสมร (2557, หน้า 60) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเพิ่มเติม โดยจำแนกตามการใช้อำนาจเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้อื่น การมีความสุขเมื่อการได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในเวลาทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะครูได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ดังที่ รวมนศิริ เมนะโพธิ์ (2550) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คือ การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้น ภายในกลุ่มและกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลผ่าตัด ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงานและความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง อัญชุลี จันทผล (2553, หน้า 56-58) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการใช้ชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงาน

บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป ด้านด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับพิทักษ์พิสัยพันธ์ (2553, หน้า 15) ได้ศึกษาความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความรักในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การรู้สึกรักในงานที่รับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ และมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาที่อยู่ที่หน่วยงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะครูมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูมีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการมาทำงาน รวมถึงมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลงาน พัฒนาคือการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดผลกับนักเรียนและสถานศึกษา ในขณะเดียวกันก็สามารถมอบความรักให้แก่คนรอบข้าง เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความรักในที่ทำงาน การทำงานร่วมกันหรือประสานงานมีความราบรื่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังที่ Warr (1990 อ้างถึงใน รัชนี้ หาญสมสกุล, 2550, หน้า 35) กล่าวว่า ความรักในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับฉานิกา วงษ์สุริรัตน์ (2554) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานโดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความสุขในด้านความรักในงาน อยู่ในระดับสูง ชาศริสต์ ทองรักษาดี (2556) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับประภาศรี ชาญสมร (2557, หน้า 60) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับการส่งเสริมความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การได้เป็นตัวแทนของโรงเรียนเข้าร่วมประชุมสัมมนากับหน่วยงานอื่น ๆ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้รับการส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มและมีอิสระทางความคิดในการออกแบบการสอนตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) มีการพูดคุย

แลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ตนประสบผลสำเร็จและร่วมมือกับบุคคลอื่น ในการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ตามนโยบายการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของกระทรวงศึกษาธิการ ดังที่ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน เป็นการทำงานที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย หรือการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น ได้แก่ การใช้ความรู้ทางวิชาการ ในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานและผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับประภาศรี ชาญสมร (2557, หน้า 60) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับพิทักษ์ พิสัยพันธุ์ (2553, หน้า 15) ได้ศึกษาความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 2 ด้านความภูมิใจในความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีความสุขเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การมีความสุขเมื่อได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและทีมงาน การมีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จอยู่เสมอ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 1 ได้รับความเชื่อถือจากหน่วยงานในสังกัดเดียวกันและหน่วยงานการศึกษาอื่นของประเทศ ซึ่งมีการศึกษาคุณภาพและประชุมอบรมการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นผลมาจากครูนำความรู้มาพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ ครูจึงได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีกับผลงานอยู่เสมอ ดังที่ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง การได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถทั้งการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลต่อความมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลผ่าตัด พบว่า พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงานและความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับสูง

ซึ่งมีค่าความสุขเฉลี่ย โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับสูง ดลนภา ศรีอรัญ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของครู ด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับฉันทฐา กริหิรัญ (2550) ซึ่งได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุข

ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการอ้างอิง และอำนาจการบังคับ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ตามลำดับ ส่วนการใช้อำนาจให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีภารกิจในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีการบริการที่รวดเร็ว เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจตัดสินใจและความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา มุ่งเน้นให้สถานศึกษาปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เพื่อตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงานอย่างรวดเร็ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 (2558) ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นแบบอย่างที่ดี มีความหนักแน่น มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีทักษะในการสื่อสารให้ครูปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด อีกทั้งยังต้องพัฒนาคุณภาพและขวัญกำลังใจของครู เพื่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับรวมศิริเมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษาเรื่องเครื่องมือ การทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากการศึกษา พบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับดลนภา ศรีอรัญ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. อำนาจการให้รางวัล

1.1 อำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารควรให้คำชมเชยครูเมื่อครูปฏิบัติงานได้ผลดี และประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่ประสบผลสำเร็จ เพราะคำชมเชยเป็นผลให้เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1.2 อำนาจบังคับ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อบังคับที่ใช้ในโรงเรียน และกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงาน และลดการทำงานที่โดดเดี่ยว ซึ่งจะช่วยให้ครูเกิดความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารควรสั่งงานตามลำดับขั้นตอนสายบังคับบัญชา และให้ความเสมอภาคและยุติธรรมแก่ครู เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอน และโปร่งใส ทำให้ครูรู้สึกไว้วางใจและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง ผู้บริหารควรมีอธยาศัยที่ดีกับครูได้บังคับบัญชา โดยการให้การทักทายปราศรัยเป็นกันเองกับครู มีการให้เกียรติ เคารพและยอมรับฟังความคิดเห็นของครู เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างครูและผู้บริหาร

1.5 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ผู้บริหารควรมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลพูดคุยอย่างเป็นกันเอง มีการกำกับติดตามงานที่เป็นที่ยอมรับของครู เพื่อให้ครูผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนเกิดความรู้สึกที่ดีในคืนความสัมพันธ์ ส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

2.1 การติดต่อสัมพันธ์ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศให้ครูรู้สึกมีความสุขในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในหน่วยงาน และมีการร่วมสังสรรค์ในเวลาพักอย่างมีความสุข เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกผ่อนคลาย มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน

2.2 ความรักในการทำงาน ผู้บริหารควรให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ที่ได้มอบหมายให้กับครู ส่งเสริมความภาคภูมิใจต่อตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีความสุข

2.3 ความสำเร็จในงาน ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนครูในการศึกษาดูงาน หรือส่งเสริมให้ครูได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และส่งครูเป็นตัวแทนของโรงเรียนเข้าร่วม ประชุมสัมมนากับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาวิชาชีพและสร้างความมั่นคงให้กับชีวิต

2.4 การเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารควรให้คำแนะนำและให้กำลังใจครู เมื่อมีการมอบหมาย งานใหม่เพิ่มเติม ส่งเสริมให้ครูมีความสุขที่ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานกับผู้อื่น เพื่อให้ครูเกิดทักษะและความมั่นใจในการทำงาน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหาร มุ่งเน้นการใช้อำนาจตามกฎหมาย เพื่อให้ครูทุกคนเกิดความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้อำนาจด้านการให้รางวัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

2. ควรศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

3. ควรศึกษาการใช้อำนาจตามกฎหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กษิภณ ชินวงศ์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2543). ความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงาน. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารภาครัฐที่ 6. (2559). ยุทธศาสตร์การพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีการพัฒนาตลอดช่วงชีวิต. ม.ป.ท.
- จักรพันธ์ ชุกกลิ่น. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 8(1), 98-111.
- จิระ เถลิ้มศักดิ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาบางละมุง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรา เต็มจิตอรารีย์. (2550). ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข. เข้าถึงได้จาก <http://www.mahidol.ac.th/mahidol/ra/rapc/>
- จุฬัมพา ผันประเสริฐ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความทุ่มเท ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัชชน ทองแถม. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

- ชัยวัฒน์ แก้วหล่อ. (2551). ศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนและขวัญในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชาคริษฐ์ ทองรักชาติ. (2556). ความสุขในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). องค์การแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ. *หมอชาวบ้าน*, 30(349), 18-25.
- ชานน ตรงดี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่หนองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ฉานิกา วงษ์สุริรัตน์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน โดยมีความเพลิดเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐชัย บุญต่อ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ณัทธนา กริหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลนภา ศรีอรัญ. (2555). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ดวงพร ว่องสมุทร. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. ม.ป.ท.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2534). *องค์การและการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *กลยุทธ์การเป็นนักบริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: รุ่งแสงการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). *องค์การ ทฤษฎี และการออกแบบ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมองค์การ: การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนพล เพยกลาง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนิตย์ ทองทวย. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2553). *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม: หลักการทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติการทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นภาพร มงคลสิน. (2550). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม เขต 1*. ม.ป.ท.
- นวลจันทร์ บุญประเสริฐ. (2552). *การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา แสนใจกล้า. (2548). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2547). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

- บ้งอร มุลทรัพย์. (2556). *ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9).* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเรือง โพธิ์เจริญ. (2551). *แผนที่ชีวิตวัยเกษียณ.* กรุงเทพฯ: ฐานบุ๊คส์.
- ประทุม รอดประเสริฐ. (2535). *การบริหารโครงการ (พิมพ์ครั้งที่ 2).* กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ประทีป ศรีรักษา. (2547). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาล ผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ประกาศรี ชาญสมร. (2557). *การศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปรัชญา เวสารัชช์ และอรุณ รัถธรรม. (2522). *อำนาจและอิทธิพลในองค์การ. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 19(4), 517.*
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: พิมพ์ศ.*
- พนิดา จิระสถิตย์ถาวร. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พระเทพคุณาภรณ์ (โสภณ โสภณจิตโต ป.ธ. ๘). (2551). เข้าถึงได้จาก <http://www.tumsrivichai.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=538727761&Ntype=56>
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2548). *คู่มือชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 6).* กรุงเทพฯ: มุขนิธิพุทธธรรม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2550). *การพัฒนาที่ยั่งยืน.* กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- พิกุล ดิพิจารณ์. (2548). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิทักษ์ พิสัยพันธุ์. (2553). *การศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญศรี จันทร์อินทร์. (2549). *เอกสารรายวิชาพฤติกรรมองค์กร*. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ภาณี อนันต์นารี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. ชลบุรี: มนตรี.
- รวมศิริ มนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข: กรณี นักศึกษาภาคพิเศษ มหาบัณฑิต*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รสสุคนธ์ พหลเทพ. (2546). *หลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา*. ใน *ความเป็นผู้นำ เป้าหมาย และพลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา* (หน้า 103-105). กรุงเทพฯ: ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชณี หาญสมสกุล. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานบุ๊คส์ จำกัด.
- วณิ ปิ่นประทีป และสุรณี พิพัฒน์โรจนกมล. (2548). *รวมตัวชีวิตเกี่ยวกับความอยู่เย็นเป็นสุข*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ (สปรส.).
- วรพจน์ บดสันเทียะ. (2551). *การศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วรรณ บัญบันดาล. (2547). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วราภรณ์ พรหมรัตน์. (2554). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไล ลำสิงห์. (2550). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2555). *คุณภาพการวางแผนครอบครัวในประเทศไทย*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลก.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม แอนด์ โซเท็กซ์.
- สมยศ นาวิการ. (2547). *ทฤษฎีองค์กร*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมุทร ชำนาญ. (2554). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. ระยอง: พี.เอส. การพิมพ์.
- ตัณชัช ฉลาดคิด. (2549). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (2558). *รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีงบประมาณ 2558*. ระยอง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *ประกาศคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ที่ 1/2558*. เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=527>
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พรึกหวานกราฟฟิค.
- สุพิชชา มากะเด. (2558). *การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- แสงสม แสงบุญเจริญ. (2551). *การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนจำอากาศ กรมยุทธศึกษาทหาร อากาศ กองบัญชาการฝึกทหารอากาศ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หลักชัย วงษ์หมอก. (2550). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อมรศักดิ์ อรรถผลประสิทธิ์. (2554). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อริษรา พึ่งเกษม. (2556). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อวยชัย จาตุรพันธ์. (2554). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- อัญชุลี จำนงผล. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อูร์พี กรศรีทิพา. (2549). *วิถี 80/20 การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์พอร์ตเน็ต.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth: Human needs in organizational setting*. NY: Free Press.
- Bachman, J. G., Smith, C. B., & Slesinger, J. A. (1966). Control, performance, and satisfaction: An analysis of structural and individual effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 127-136.
- Barnard, C. I. (1979). *Organization and management*. MA: Massachusetts University Press.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. NY: John Wiley.
- Burke, R. J., & Wilcox, D. S. (1971). Bases of supervisory power and subordinate job satisfaction. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 3, 183-193.

- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). NY: Harper & Collins.
- Daft, R. L. (2000). *Organization theory and design* (7th ed.). Cincinnati, OH: South-Western College.
- Diener, E., & Oishi, S. (2004). Are Scandinavians happier than Asians: Issues in comparing nations on subjective well-being. *Asian economic and political Issues*, 10, 1-25.
- Diener, E. (2000). *New direction in subjective well-being research: The cutting edge*. Retrieved from http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/hottopic/New_Directions.html
- Diener, E. (2003). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Dierendonk, D. V. (2005). The construct validity of Ruff's scales of psychological well-being and its extension with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 629-643.
- Drake, T. L., & Roe, W. H. (1986). *The principal ship* (3rd ed.). New York: Macmillan.
- DuBrin, A. J., & Ireland, R. D. (1995). *Management and organization* (3rd ed.). Cincinnati, OH: South-West College.
- French, J. P. R., & Raven, B. (1960). The bases of social power. In D. Cartwright, & A. Zander (Eds.), *Group dynamics* (2nd ed.). Evanston, IL: Row, Peterson.
- French, J. P. R., & Raven, B. (1968). The bases of social power. In D. Cartwright, & A. Zander (Eds.), *Group dynamics* (3rd ed.). NY: Harper and Row.
- Gavin, J. H. & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organization Dynamics*, 33(1), 379-392.
- Gerloft, E. A. (1985). *Organizational theory and design: A strategic approach management*. NY: McGraw-Hill.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1982). *Organization: Behavior, structure, process* (6th ed.). Plano, TX: Business.
- Goodson, T. J. (1985). Herzberg's motivation hygiene theory applied to elementary teacher in selected Alabama school. *Dissertation Abstracts International*, 45(12), 3543-A.
- Griffin, R. W. (1996). Management presenting and mentoring roles of the leader within an organization setting. *Holistic Nursing Practice*, 9(1), 31-40.

- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organization behavior: Utilizing human resources* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2001). *Management of organization behavior, leading human resource* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory research and practice* (4th ed.). NY: Harper Collins.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kanter, R. M. (1979). Power failure in management circuits. *Harvard Business Review*, 57, 65-75.
- Kimbrough, R. B., & Nunnery, M. Y. (1983). *Educational administration* (2nd ed.). NY: McMillan.
- Krejcie, R. V., & Morgan, E. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(10), 608.
- Lasswell, H. D., & Kaplan, A. (1970). *Power and society*. New Haven, CT: Yale University.
- Likert, R. (1967). *The human organization*. NY: McGraw-Hill.
- Lindgren, H. C. (1967). *Educational to psychology in the classroom*. NY: Wiley.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Mataheru, F. (1985). A study of teacher motivation at work with special reference to Indonesia. *Dissertation Abstracts International*, 45(9), 2716-A.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton: Van No strand.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1995). *Organizational behavior* (4th ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Peabody, R. L. (1969). Perceptions of organizational authority: A comparative analysis. *Administrative Science Quarterly*, 6, 463-482.
- Randall, C. M. (1986). Job satisfaction of chiefs administrative officer of teacher education program dissertation abstract international of teacher education program. *Dissertation Abstract International*, 48(1), 21-A.

- Raven, B. H., & Kruglanski, W. (1975). Conflict and power. In *The structure of conflict* (pp. 1405-1407). NY: Academic Press.
- Ringrose, C. K. (1997). An exploratory study of relationship between the teacher perception of the bases of power used by selected elementary principals, the management systems of the principals. *Dissertation Abstracts International*, 38(2), 59-A.
- Robbins, S. P. (1979). *Organization behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. NY: Free Press.
- Student, K. R. (1968). Supervisory influence and work-group performance. *Journal of Applied Psychology*, 52, 188-194.
- Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation*. Harmondsworth, England: Penguin.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. NY: The Free Press.
- Yukl, A. G. (2006). *Leadership in organization*. UK: Prentice-Hall International.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ.6218.8/ ว.972

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

31 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นายครรชิต ชำนิประโคน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสประจำตัว 58920815 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยอยู่ในควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ.6218.8/ ว.973

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

3 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นายครรชิต ชำนิประโคน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสประจำตัว 58920815 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยอยู่ในควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ.6218.8/ ว.974

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

5 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นายครรชิต ชำนิประโคน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสประจำตัว 58920815 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยอยู่ในควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ อนันต์นาวิ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีความประสงค์ที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1
2. แบบสอบถาม มี 2 ตอน
ตอนที่ 1 การใช้อำนาจของผู้บริหาร
ตอนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
3. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1
4. แบบสอบถามชุดนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการงานหรือสถานภาพของท่านแต่อย่างใด คำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบคำถาม

นายครรชิต ชำนิประโคน

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสูงในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1**

**ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่แสดงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
ตามความคิดเห็นของท่าน**

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณา แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
อำนาจการให้รางวัล						
1.	การสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
2.	การให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
3.	จัดให้มีสวัสดิการในการทำงานของครู					
4.	การให้การชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานได้ดี					
5.	ประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่ประสบผลสำเร็จ					
6.	การให้อภัยกับครู เมื่อทำงานผิดพลาดตามเหตุผลที่เหมาะสม					
อำนาจการบังคับ						
7.	การกำหนดให้ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด					
8.	การให้ครูชี้แจงเมื่อไม่มาปฏิบัติหน้าที่					
9.	การกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครู					
10.	การว่ากล่าวตักเตือนเมื่อพบข้อบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู					
11.	การออกกฎ ระเบียบ ให้ครูปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด					
12.	การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อบังคับ					

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
อำนาจตามกฎหมาย						
13.	การสั่งงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ					
14.	การสั่งงานตามลำดับขั้นตอนตามสายการบังคับบัญชา					
15.	การประเมินการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้					
16.	การควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันเวลา					
17.	การให้ความเสมอภาคและยุติธรรมแก่ครู					
อำนาจอ้างอิง						
18.	มีความรับผิดชอบสูง					
19.	ความหนักแน่นคงเส้นคงวา					
20.	การทักทายเป็นกันเองกับครู					
21.	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
22.	การให้เกียรติและเคารพในความคิดของครู					
23.	มีทักษะในการสื่อสารกับผู้ร่วมงานทุกระดับ					
24.	การมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ					
อำนาจความเชี่ยวชาญ						
25.	การริเริ่มงานใหม่ๆ ที่เกิดประโยชน์กับโรงเรียน					
26.	การให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบทุกขั้นตอน					
27.	มีความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
28.	การมีทักษะการบริหารเป็นที่ยอมรับของครู					
29.	มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล					
30.	มีความสามารถในการกำกับติดตามงาน					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความอย่างละเอียด แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ
ความคิดเห็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงถึงความสุขในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การติดต่อสัมพันธ์						
1.	ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้อื่น					
2.	ท่านและผู้ร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในเวลาทำงาน					
3.	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมสังสรรค์ในเวลาพักอย่างมีความสุข					
4.	ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน					
5.	ท่านมีความสุขที่เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือท่านในเวลาที่ท่านประสบปัญหา					
6.	ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน					
7.	ท่านมีความสุขเมื่อเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความรักและผูกพันซึ่งกันและกัน					
8.	ท่านและเพื่อนร่วมงานจะร่วมแสดงความยินดี ยกย่อง ให้เกียรติ					
ความรักในงาน						
9.	ท่านรู้สึกรักในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
10.	เมื่อได้รับการมอบหมายงานท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ					
11.	ท่านมีความกระตือรือร้นในการลงมือทำงาน					
ความสำเร็จในงาน						
12.	ท่านมีความสุขกับตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน					
13.	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาที่อยู่ที่หน่วยงานของท่าน					

ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงถึงความสุขในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
14.	ท่านภูมิใจต่อตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง					
15.	ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
16.	ท่านรู้สึกมีอิสระในการทำงาน					
17.	ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่องานของท่านส่งผลดีต่อองค์กรของท่าน					
18.	ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตและภูมิใจที่มีส่วนในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
การเป็นที่ยอมรับ						
19.	ท่านมีความสุขเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคลากรอื่น ๆ					
20.	ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและทีมงาน					
21.	ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานกับผู้ร่วมงาน					
22.	ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ					
23.	ท่านมีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ภาคผนวก ก

- ค่าดัชนีความสอดคล้อง
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของแบบสอบถาม เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านอำนาจการให้รางวัล					
1.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
2.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
3.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
4.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
5.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
6.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านอำนาจการบังคับ					
7.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
8.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
9.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
10.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
11.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
12.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านอำนาจตามกฎหมาย					
13.	+1	0	+1	0.67	มีความสอดคล้อง
14.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
15.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
16.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
17.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านอำนาจอ้างอิง					
18.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
19.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
20.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
21.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
22.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
23.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
24.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านอำนาจผู้เชี่ยวชาญ					
25.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
26.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
27.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
28.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
29.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
30.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของแบบสอบถาม เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการติดต่อสัมพันธ์					
1.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
2.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
3.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
4.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
5.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
6.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
7.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
8.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านความรักในงาน					
9.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
10.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
11.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
12.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
13.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
14.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านความสำเร็จในงาน					
15.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
16.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
17.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
18.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านการเป็นที่ยอมรับ					
19.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
20.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
21.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
22.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
23.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

ตารางที่ 14 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ เขต 1

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.	.39	16.	.76
2.	.55	17.	.58
3.	.47	18.	.62
4.	.27	19.	.66
5.	.30	20.	.42
6.	.50	21.	.80
7.	.63	22.	.69
8.	.63	23.	.72
9.	.59	24.	.63
10.	.47	25.	.79
11.	.52	26.	.59
12.	.68	27.	.55
13.	.61	28.	.53
14.	.51	29.	.65
15.	.59	30.	.61

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

ตารางที่ 15 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.	.31	13.	.51
2.	.32	14.	.67
3.	.30	15.	.26
4.	.60	16.	.65
5.	.72	17.	.41
6.	.55	18.	.51
7.	.48	19.	.29
8.	.40	20.	.39
9.	.60	21.	.31
10.	.44	22.	.34
11.	.56	23.	.31
12.	.77		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายครรชิต ชำนิประโคน
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 180 หมู่ที่ 7 ตำบลบ้านฉาง อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง 21130
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2556-2558	ครูผู้ช่วยโรงเรียนบ้านเขาห้วยมะหาด อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง
พ.ศ. 2558-ปัจจุบัน	ครูอันดับ คศ.1 โรงเรียนบ้านเขาห้วยมะหาด อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2556	ครุศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา