

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารัต อนันต์นาวิ)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารัต อนันต์นาวิ)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม)



..... กรรมการ
(ดร.พัทตร์วิภา โปธิศรี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



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

วันที่ 25 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษา และช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม กรรมการที่ปรึกษาร่วม ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ดร.สมุท ร ชำนาญ และนางปนัดดา มักสัมพันธุ์ ที่ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย รวมทั้งครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่อำนวยความสะดวกและอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม และให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดี

สุดท้ายขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคนที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่ง ในการทำงานวิทยานิพนธ์นี้ให้สำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ที่มีต่อวงการการศึกษา ผู้วิจัยขอขอบคุณงามความดีครั้งนี้เป็นเครื่องบูชาคุณบิดา มารดา ครู-อาจารย์ เพื่อเป็นสิ่งทดแทน บุญคุณในวิชาความรู้ และประสบการณ์ที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อผู้วิจัย

ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์

56921164: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงานของครู/ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ชยกานต์ เปี่ยมถาวรพจน์: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 (FACTORS AFFECTING TEACHERS' HAPPINESS AT WORK OF SECONDARY SCHOOLS IN CHACHOENGSAO PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 6) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ภารดี อนันต์นาวี, กศ.ด. เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม, ก.ด. 155 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษา 1) ระดับความสุขในการทำงานของครู วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 2) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครู และ 3) วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ที่สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 289 คน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สัมประสิทธิ์อย่างง่าย (Simple correlation) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความสุขในการทำงานของครู วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ การใช้อำนาจของผู้บริหารส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยด้านความมีคุณภาพ (X_{15}) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_{26}) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม (X_{23}) การให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X_{24}) และผู้นำแสดงแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง (X_{21}) การมอบอำนาจ (X_{10}) และการตัดสินใจ (X_{12}) สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู (\hat{Y}) ได้ร้อยละ 63.20 โดยสามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.169 + 0.402 (X_{15}) + 0.081 (X_{26}) + 0.134 (X_{23}) + 0.083 (X_{24}) + 0.095 (X_{21}) + 0.077 (X_{10}) + 0.037 (X_{12})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.547 (Z_{15}) + 0.160 (Z_{26}) + 0.195 (Z_{23}) + 0.184 (Z_{24}) + 0.191 (Z_{21}) + 0.158 (Z_{10}) + 0.114 (Z_{12})$$

56921164: MARJOR: EDUCATION ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: TEACHERS' HAPPINESS AT WORK, TEACHERS OF SECONDARY SCHOOLS CHAYAKAN PIAMTHAWORNPHOT: FACTORS AFFECTING TEACHERS' HAPPINESS AT WORK OF SECONDARY SCHOOLS IN CHACHONGSAO PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 6. THESIS ADVISORS: PARADEE ANANNAWEE, Ed.D., CHAROENWIT SOMPONGTAM, Ph.D. 155 P. 2016.

The purposes of this research were to study 1) the level of teachers' happiness at work, school culture, superleadership, and orientation of power of secondary school administrators in Chachoengsao province under the secondary educational service area office 6 2) the relationships between school culture, superleadership, orientation of power of secondary school administrators, and teachers' happiness at work and 3) school culture, superleadership and orientation of power of secondary school administrators affecting teachers' happiness at work 4) school culture, superleadership and orientation of power of secondary school administrators in predicting all teachers' happiness at work. The sample consisted of 289 teachers from the schools in Chachoengsao province under the secondary educational service area office 6. The research instrument employed for the data collection was a set of five rating scale questionnaires. The statistics in the study were mean, standard deviation, Simple Correlation, Multiple Regression Analysis and Stepwise multiple regression Analysis.

The results of the study were as follows:

1. Teachers' happiness at work, school culture, superleadership, and orientation of power of secondary school administrators in Chachoengsao province under the secondary educational service area office 6 was rated at high level.

2. School culture, superleadership, and orientation of power of secondary school administrators had positive relationship with secondary school teachers' happiness at work with statistically significant of .01.

3. School culture, superleadership, and orientation of power of secondary school administrators affecting teachers' happiness at work had statistically significant at level .01.

4. The factors of quality (X_{15}), facilitate self-leadership culture (X_{26}), create positive thought patterns (X_{23}), facilitate self-leadership through reward and constructive reprimand (X_{24}), model self-leadership (X_{21}), empowerment (X_{10}), decision making (X_{12}) predict teachers' happiness at work of secondary school with the percentage of 63.20 that could be written in the form of the following equation

$$\hat{Y} = 1.169 + 0.402 (X_{15}) + 0.081 (X_{26}) + 0.134 (X_{23}) + 0.083 (X_{24}) + 0.095 (X_{21}) + 0.077 (X_{10}) + 0.037 (X_{12})$$

or

$$\hat{Z} = 0.547 (Z_{15}) + 0.160 (Z_{26}) + 0.195 (Z_{23}) + 0.184 (Z_{24}) + 0.191 (Z_{21}) + 0.158 (Z_{10}) + 0.114 (Z_{12})$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฑ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
สภาพและการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	22
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม โรงเรียน.....	28
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร.....	41
แนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร.....	53
ปัจจัยด้านวัฒนธรรม โรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร การใช้อำนาจ ของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู.....	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ปัจจัยด้านวัฒนธรรม โรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร การใช้อำนาจ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู.....	62
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	64
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	72
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	72
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	73
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล.....	75
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	119
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	119
อภิปรายผล.....	120
ข้อเสนอแนะ.....	128
บรรณานุกรม.....	130
ภาคผนวก.....	138
ภาคผนวก ก.....	139
ภาคผนวก ข.....	143
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	155

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	รายการฐานอำนาจหน้าที่..... 55
2	รายการความเป็นไปได้ของการตอบสนองอำนาจ..... 61
3	จำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามขนาดของโรงเรียน..... 72
4	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของระดับความสุข ในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6..... 83
5	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของระดับความสุข ในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว..... 83
6	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของระดับความสุข ในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านสถานการณ์ทางการเงิน..... 84
7	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของระดับความสุข ในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการ..... 85
8	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของระดับความสุข ในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านสังคมและเพื่อนฝูง..... 86
9	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของระดับความสุข ในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านสุขภาพ..... 86
10	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของระดับความสุข ในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอิสรภาพ..... 87
11	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของระดับความสุข ในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านค่านิยมส่วนบุคคล..... 88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6... 89
13	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการมอบอำนาจ..... 90
14	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านเป้าประสงค์ของโรงเรียน..... 91
15	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการตัดสินใจ..... 92
16	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน..... 93
17	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความไว้วางใจ..... 93
18	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความมีคุณภาพ..... 94
19	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการยอมรับ..... 94
20	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน..... 95

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
21	96
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัดนธรรม โรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความหลากหลาย.....	
22	96
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัดนธรรม โรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความซื่อสัตย์.....	
23	97
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.....	
24	98
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการเป็นผู้นำตนเอง.....	
25	98
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านผู้นำ พบว่า แบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง.....	
26	99
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง.....	
27	100
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม.....	
28	101
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการให้รางวัลและดำเนินอย่างสร้างสรรค์.....	
29	102
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการสร้างทีมงาน.....	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
30	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำ ตนเอง.....	102
31	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของการใช้อำนาจ ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.....	103
32	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของการใช้อำนาจ ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจการให้รางวัล.....	104
33	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของการใช้อำนาจ ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจการบังคับ.....	105
34	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของการใช้อำนาจ ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจตามกฎหมาย.....	106
35	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของการใช้อำนาจ ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจอ้างอิง.....	106
36	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของการใช้อำนาจ ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ.....	107
37	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนกับความสุขใน การทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.....	108

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
38	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับ ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6..... 110
39	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขใน การทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6..... 112
40	ปัจจัยด้านวัฒนธรรม โรงเรียนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6... 113
41	ค่า <i>Tolerance</i> และ <i>VIF</i> ของตัวแปร..... 114
42	อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากวัฒนธรรม โรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร และการใช้อำนาจ ของผู้บริหาร ที่ใช้พยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6..... 116
43	ความแปรปรวนในการพยากรณ์ ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6..... 117
44	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัย ด้านวัฒนธรรม โรงเรียน ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร และด้านการใช้อำนาจ ของผู้บริหาร ซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยสร้างสมการพยากรณ์ได้..... 117
45	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสุขในการทำงานของครู..... 153
46	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านวัฒนธรรม โรงเรียน..... 153

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
47	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ ของท่าน..... 154
48	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการใช้อำนาจบริหารของผู้บริหาร..... 154

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 แสดงผู้นำกับผู้บริหาร.....	44
3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ.....	46
4 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims).....	50
5 พฤติกรรมการบริหารกับการใช้อำนาจ.....	56

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“ความสุข” เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการไม่ว่าจะยากดีมีเงินอย่างไร หรือไม่ว่าบุคคลจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม ความสุขมักจะถูกหยาบยกขึ้นมาในฐานะที่เป็นยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน และจะถูกตั้งคำถามอยู่เสมอ ๆ ว่า แล้วความสุขที่แท้จริงคืออะไรกันแน่ ศาสตร์แห่งความสุขจึงก่อกำเนิดขึ้น และมีความพยายามอธิบายในหลายแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นทางด้านปรัชญา ศาสนา เศรษฐศาสตร์ ที่มีการอธิบายไว้อย่างมากมายเกี่ยวกับความสุขที่แท้จริง ซึ่งในมุมมองของนักปรัชญา ความสุขมักจะมีข้องเกี่ยวกับทางจริยศาสตร์ ตลอดจนการแสวงหาคคุณค่า โดยในยุคแรกเริ่มความสุขเริ่มต้นเมื่อ 300 ปีก่อนคริสตกาล มีนักปรัชญากลุ่มหนึ่งที่เรียกว่า กลุ่มสุขนิยม (Hedonism) (นภภรณ์ พิพัฒน์, 2550, หน้า 41-42) ในเชิงเศรษฐศาสตร์มักเชื่อว่าความสุขในสังคมเหล่านั้น มีฐานคิดอยู่กับวัตถุและความพอใจในวัตถุ โดยมีนักเศรษฐศาสตร์คนสำคัญที่ได้อธิบายเกี่ยวกับความสุข นั่นคือ Jeremy Bentham ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความสุขมาพัฒนาเป็นทฤษฎีว่าด้วยอรรถประโยชน์ (Utility) ความสุขในทางเศรษฐศาสตร์จึงเป็นความพอใจในการได้อรรถประโยชน์ และใช้อรรถประโยชน์โดยการบริโภค อุปโภค และการได้ประโยชน์อื่น ๆ จากวัตถุต่าง ๆ (กนกพร นิตยน์ธิพฤทธิ และณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2553, หน้า 2-3)

แต่ความพยายามอธิบายถึงความสุขที่กล่าวมานั้น ดูยังเป็นนามธรรม ขาดความชัดเจน จนกระทั่งการค้นพบทางวิทยาศาสตร์ที่ศึกษา ทดลองทำการพิสูจน์จนได้ข้อค้นพบที่สำคัญที่ข้องเกี่ยวกับความสุข เช่น งานวิจัยเกี่ยวกับคลื่นสมองของ Richard Davidson แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซินที่ศึกษาปฏิกิริยาของคลื่นสมองที่มีความสัมพันธ์กับอารมณ์ ซึ่งจากการทดลองได้ข้อค้นพบอย่างชัดเจน และสามารถพิสูจน์ในเชิงประจักษ์โดยหลักสรีรศาสตร์ (รักดี โชติจินดา และเจริญเกียรติ ธนสุขถาวร, 2550) โดยสมองของมนุษย์สามารถหลั่งสารแห่งความสุข ได้แก่ สารเอ็นดอร์ฟิน (Endorphins) เป็นสารเคมีทำให้เกิดความสุข อารมณ์ดี ทำให้สมองเติบโต และเรียนรู้ได้ดี สารอะซิติลโคลีน (Acetylcholine) เป็นสารที่ช่วยในการจดจำ กระบวนการเรียนรู้ และเก็บความรู้ไว้ได้นาน สารเซโรโทนิน (Serotonin) เป็นสารควบคุมความประพฤติ การแสดงออก อารมณ์ ทำให้สมองตื่นตัวและมีความสุข ซึ่งเป็นการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, 2556, หน้า 32-34) ความสำเร็จทางวิทยาศาสตร์นี้ได้เปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับความสุข ที่ไม่ใช่เพียงคำพูดลอย ๆ ไม่มีวิธีใดที่สามารถพิสูจน์ได้ แต่มาถึงวันนี้จึงเป็นการยืนยันถึง

ความมีแก่นสารที่วัดได้ของความสุข กระแสโลกมีความตื่นตัวเกี่ยวกับความสุขเป็นอย่างมาก และเริ่มให้ความสนใจความสุข เพื่อการพัฒนาความอยู่ดีกินดีมีความสุขของประชาชน เรื่องความสุข จึงได้รับการเผยแพร่อย่างกว้างขวางในหลายแง่มุม ทั้งในวงการธุรกิจที่นำเรื่องความสุขมาเป็นกลยุทธ์ทางการตลาด ในวงการศึกษาศาสนาทางสถาบันการศึกษาเริ่มเปิดสอนหลักสูตร หรือวิชาเกี่ยวกับความสุขในรูปแบบต่าง ๆ จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2547 ประเทศภูฏานได้พัฒนาดัชนีความสุข (Gross national happiness: GNH) ขึ้นภายใต้แนวคิดที่ว่า การพัฒนาประเทศไม่ควรคำนึงถึงการพัฒนาด้านวัตถุเพียงอย่างเดียว หากต้องคำนึงถึงความสุขของประชาชนในด้านจิตใจ และความสมดุลในการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ โดยต้องมีพิจารณาจาก 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมเป็นธรรม และเป็นการเติบโตอย่างยั่งยืน 2) การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 3) การรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรม 4) การบริหารจัดการที่ดี แนวคิดของประเทศภูฏานได้ ส่งผลให้นานาประเทศเริ่มหันมาให้ความสนใจกับความพยายามที่จะวัดความสุขอย่างจริงจัง (นภากรณ์ พิพัฒน์, 2550, หน้า 142-146)

จากการศึกษางานวิจัยในหลาย ๆ ฉบับ จะพบว่า ผู้คนในปัจจุบันมีปัญหาทางด้านสุขภาพจิตมากขึ้น มีอัตราการฆ่าตัวตายในกลุ่มผู้คนวัยทำงานที่สูงขึ้นเป็นเงาตามตัวทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้ว และประเทศกำลังพัฒนาความสุขในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลในสังคมปัจจุบัน เพราะในช่วงวัยทำงานเราใช้ชีวิตในการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของแต่ละวัน และในช่วงเวลาของคนปกติทั่วไปเกินกว่าก่อนชีวิต แต่ละบุคคลต้องทำงานไม่ต่ำกว่า 35 ปี สถานที่ทำงานจึงควรเป็นสวรรค์ของเราที่จะทำงานได้อย่างทำมีความสุข แต่ในทางตรงกันข้ามคงเป็นเรื่องที่น่าเศร้ามากที่เราจะต้องทนทำงานถึงวันละ 8-10 ชั่วโมง หรืออาจมากกว่านั้น และรอคอยแต่วันหยุดในแต่ละสัปดาห์ ดังนั้น การสร้างเสริมความสุขในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจ ทั้งทางตรงและทางอ้อม อันจะส่งผลต่อการการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (อริคุณ สิ้นธนาปัญญา, 2557, หน้า 15-31)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 กล่าวถึงการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งกลไกหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ คือครู เนื่องจากครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งที่จะวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้เรียน รวมทั้งการอบรมจริยธรรม มารยาทในสังคม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีภูมิปัญญา รู้จักการนำความรู้ไปปรับใช้ในสังคมให้เหมาะสมกับสภาพสังคมไทยในยุคปัจจุบัน

ดังนั้น เมื่อครูคือหัวใจในการพัฒนาการศึกษา และพัฒนาคน จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ และช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน จนทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง เหตุแห่งทุกข์ที่นำไปสู่ความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของ ครูไทย พบว่า สภาพปัญหาที่เป็นเหตุแห่งทุกข์ด้านการทำงาน ได้แก่ ปัญหาจากภาระงาน โดยเฉพาะ ภาระงานอย่างอื่นนอกเหนือจากการสอนที่มากเกินไปจน ทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติงานสอน ได้อย่างเต็มที่และมีคุณภาพ ปัญหาจากตัวผู้เรียนและผู้ปกครอง โดยปัญหาจากตัวผู้เรียนจะมี ทั้งปัญหาเชิงปริมาณจากจำนวนนักเรียนในชั้นที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และปัญหาเชิงคุณภาพ ที่เป็นผลจากกระบวนการเรียนการสอนที่ไม่เหมาะสม ไม่มีคุณภาพ รวมทั้งลักษณะความประพฤติ ของเด็กแต่ละคน ปัญหาจากการบริหารสถานศึกษาและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผล กระทบต่อขวัญกำลังใจและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชา ปัญหาจากระบบเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในสังคมปัจจุบันและความไม่เท่าเทียมกัน ระหว่างครูแต่ละสังกัด ปัญหาจากระบบสวัสดิการที่ยังไม่น่าพอใจและไม่เท่าเทียมกันระหว่างครู แต่ละสังกัด ปัญหาเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ผูกโยงกับการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนระดับเงินเดือนหรือระดับวิทยฐานะที่ยังไม่น่าพอใจ ทั้งในด้วระบบ วิธีการ เกณฑ์ และปัญหาเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ จากสภาพปัญหาดังกล่าวทำให้ครูมีความรู้สึกท้อแท้ ที่เกิดขึ้นกับตนเอง (จันทร์แรม เรือนแป้น, 2556, หน้า 327-336)

สำหรับ โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 (ฉะเชิงเทรา-สมุทรปราการ) ประกอบไปด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด ฉะเชิงเทรา จำนวน 29 โรงเรียน มีนักเรียน 24,766 คน มีครู 1,161 คน ซึ่งความสุขในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูมีส่วนสำคัญยิ่งในการพัฒนาผู้เรียน แต่ในปัจจุบัน พบว่า การจัดการเรียนการสอน ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักบริหารงานการมัธยม ศึกษาตอนปลาย, 2558) ซึ่งจากรายงานผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติพื้นฐาน (O-NET) พบว่า คะแนนเฉลี่ย 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ระดับจังหวัดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ในปีการศึกษา 2558 วิชาภาษาไทยคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 35.20 วิชาสังคมศึกษาฯ คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 46.79 วิชาคณิตศาสตร์คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 27.46 วิชาวิทยาศาสตร์คะแนนเฉลี่ยคิดเป็น ร้อยละ 29.65 วิชาภาษาอังกฤษคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 38.62 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนน เฉลี่ยน้อยกว่าร้อยละ 50 ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ,

2558) ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากครูเกิดความเครียด ไม่มีความสุขในการทำงาน โดยมีสาเหตุ ดังนี้ ด้านครอบครัว ครูบางคนมีปัญหาครอบครัว ด้านการเงินสถานการณ์การเงินขาดสภาพคล่อง ด้านการทำงาน ครูมีภาระงานมากเกินไป ครูมิได้มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว แต่มีบทบาทหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะ โรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ซึ่งมีบุคลากรไม่ครบตามโครงสร้างของการบริหารองค์กร ครูบางคนเป็นทั้งครูผู้สอน หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่ายบริหาร บางครั้งภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีมากกว่าการจัดการเรียนการสอน ด้านสังคม ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูด้วยกันในสถานศึกษา หากสถานศึกษาใด มีความขัดแย้งแบ่งเป็นกลุ่ม เป็นฝ่าย เกิดความแตกแยกกัน ทำให้ขาดพลังในการสร้างสรรค์งาน ด้านสุขภาพของครู รวมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้น ปัจจัยที่สำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู หากครูมีความสุขในการทำงาน ก็จะทำให้มีกำลังใจในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เป็นผลทำให้ครูไม่มีความสุขในการทำงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2558)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน และส่งเสริม พัฒนาข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
2. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงาน

2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน และด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน และด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

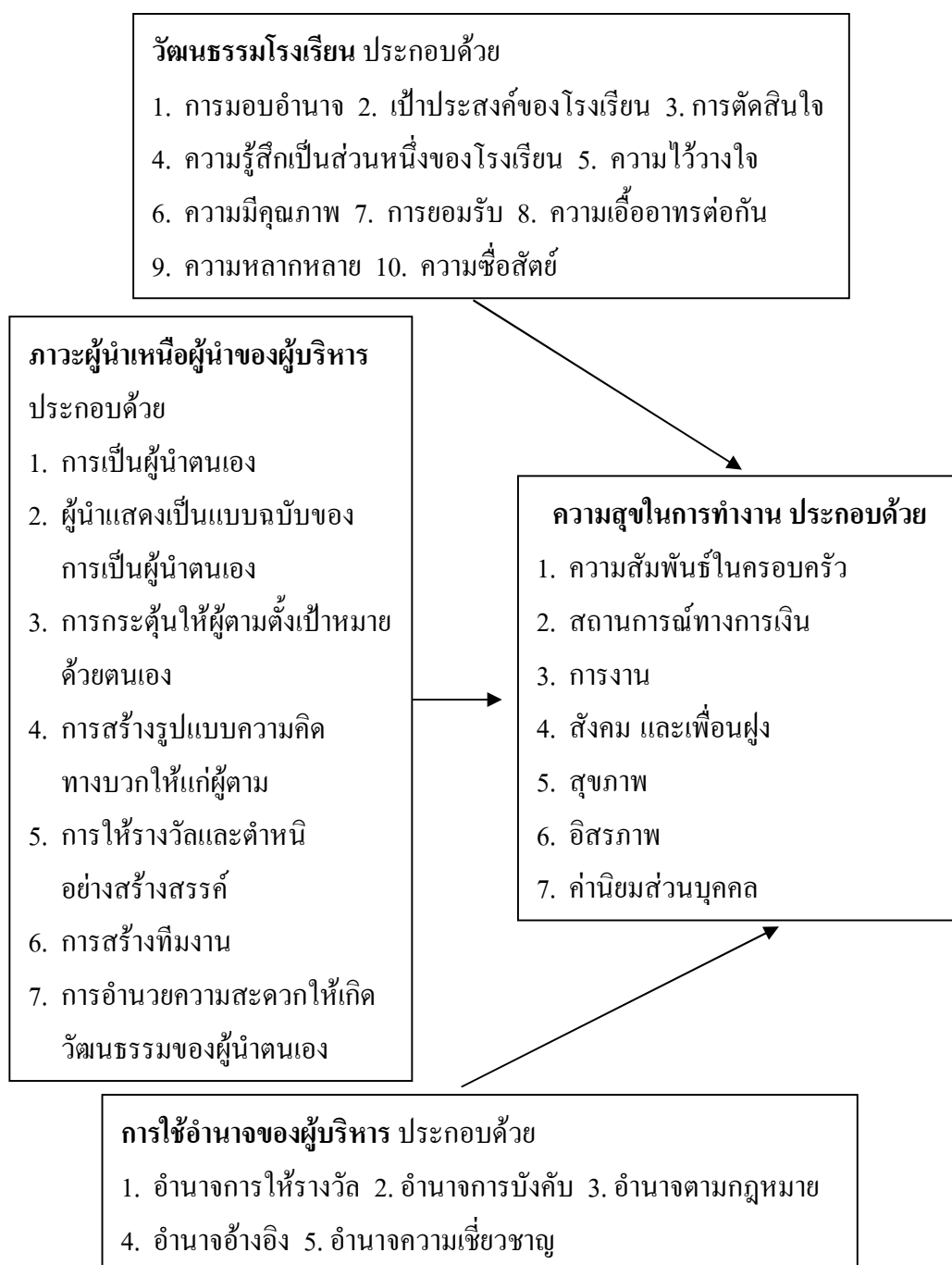
การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ใช้แนวคิดของเลย์าร์ด (Layard, 2005, p. 63) กล่าวว่า ความสุขมีความสำคัญ เพราะเป็นปัจจัยและแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการมีชีวิตอยู่ พร้อมกับทำให้มีสุขภาพดี และมีชีวิตที่ยืนยาว ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขประกอบด้วย ความสัมพันธ์ในครอบครัว สถานการณ์ทางการเงินดี หน้าที่การงานดี อยู่ในสังคมรอบข้างและมีเพื่อนฝูงดี สุขภาพดี มีอิสรภาพและค่านิยมส่วนบุคคล

วัฒนธรรมโรงเรียน ตามแนวคิดของแพทเทอร์สัน, เพอร์คีย์, และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey, & Parker, 1986, pp. 50-51) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร การมีองค์ประกอบ ดังนี้ การมอบอำนาจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทรต่อกัน ความหลากหลาย และความซื่อสัตย์

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991) กล่าวถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ประกอบด้วย การเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ การสร้างทีมงาน และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

การใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามแนวคิดของเฟรนช์ และเรเวน (French & Reven, 1968, pp. 667-673) กล่าวถึงการใช้อำนาจของผู้บริหาร ประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และสามารถก่อประโยชน์ในเชิงวิชาการ และเชิงการนำไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. ประโยชน์ในด้านวิชาการ ทำให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ซึ่งนำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างสมการ เพื่อพยากรณ์ความสุขในการทำงาน
2. ประโยชน์ในด้านการพัฒนาสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 และทราบถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อันจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา การสร้างขวัญ และกำลังใจของบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในครั้งนี้มีขอบเขตการดำเนินการ ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในด้านความสุข ใช้แนวคิดของของเลย์าร์ด (Layard, 2005, p. 63) ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ในครอบครัว 2) สถานการณ์ทางการเงิน 3) การงาน 4) สังคม และเพื่อนฝูง 5) สุขภาพ 6) อิศรภาพ และ 7) ค่านิยมส่วนบุคคล และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านวัฒนธรรมโรงเรียนตามแนวคิดของแพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51) ประกอบด้วย 1) การมอบอำนาจ 2) เป้าประสงค์ของโรงเรียน 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทรต่อกัน 9) ความหลากหลาย และ 10) ความซื่อสัตย์ ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนใช้แนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991) ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำตนเอง 2) ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม 5) การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์
 6) การสร้างทีมงาน และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และด้านการใช้อำนาจผู้บริหารโรงเรียน ใช้แนวคิดของเฟรนช์ และเรเวน (French & Reven, 1968, pp. 667-673)
 ประกอบด้วย 1) อำนาจการให้รางวัล 2) อำนาจการบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิง และ 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษาจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวนทั้งสิ้น 1,161 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 289 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ประกอบด้วย

3.1.1.1 การมอบอำนาจ

3.1.1.2 เป้าประสงค์ของโรงเรียน

3.1.1.3 การตัดสินใจ

3.1.1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

3.1.1.5 ความไว้วางใจ

3.1.1.6 ความมีคุณภาพ

3.1.1.7 การยอมรับ

3.1.1.8 ความเอื้ออาทรต่อกัน

3.1.1.9 ความหลากหลาย

3.1.1.10 ความซื่อสัตย์

3.1.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ประกอบด้วย

- 3.1.2.1 การเป็นผู้นำตนเอง
- 3.1.2.2 ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง
- 3.1.2.3 การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
- 3.1.2.4 การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม
- 3.1.2.5 การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์
- 3.1.2.6 การสร้างทีมงาน
- 3.1.2.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง
- 3.1.3 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ประกอบด้วย
 - 3.1.3.1 อำนาจการให้รางวัล
 - 3.1.3.2 อำนาจการบังคับ
 - 3.1.3.3 อำนาจตามกฎหมาย
 - 3.1.3.4 อำนาจอ้างอิง
 - 3.1.3.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ
- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ประกอบด้วย
 - 3.2.1 ความสัมพันธ์ในครอบครัว
 - 3.2.2 สถานการณ์ทางการเงิน
 - 3.2.3 การงาน
 - 3.2.4 สังคม และเพื่อนฝูง
 - 3.2.5 สุขภาพ
 - 3.2.6 อิศรภาพ
 - 3.2.7 ค่านิยมส่วนบุคคล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง สิ่งที่ได้รับจากการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ที่แสดงออก จากความรู้สึก ทำที และสภาพจิตใจในการปฏิบัติงาน แสดงออกให้เห็นเชิงประจักษ์ โดยทางพฤติกรรม อันเป็นปฏิกิริยาต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลของความสุขที่เกิดขึ้น จะสังเกตได้จากพฤติกรรมของครู คือกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจร่วมมือกันในการทำงาน

เสียสละใน การทำงาน เต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน สามัคคีกันในการทำงาน และสุดท้าย คือ มีความสุขในการทำงาน เชื่อมมั่น ในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน และเต็มใจในการร่วมกันแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้แก่

1.1 ความสัมพันธ์ในครอบครัว หมายถึง องค์กรประกอบของสมาชิกในครัวเรือน ที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานของคุณที่แสดงออกจากการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลา การวางแผนการดำเนินชีวิตด้านหน้าที่การงานและครอบครัว โดยมีการแบ่งเวลาให้กับการทำงานและแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการให้ เวลาส่วนตัวกับตนเอง

1.2 สถานการณ์ทางการเงิน หมายถึง รายได้ที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน ของคุณที่แสดงออก จากการได้รับเงินเดือนเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว

1.3 การงาน หมายถึง ภาวะทางอาชีพที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของคุณ ที่แสดงออกจากการได้รับตำแหน่งงานมีเกียรติ และศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับผู้อื่นในระดับเดียวกัน งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ สามารถปฏิบัติตามนโยบาย มีความรับผิดชอบ และสามารถแก้ปัญหาจนงานมีความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับของ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

1.4 สังคมและเพื่อนฝูง หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อน ร่วมงานด้วยกัน ที่แสดงออกจากการทำงานที่มีบรรยากาศที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีเป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือ แบ่งปัน ไม่ก้าวก่าหน้าที และให้การยอมรับนับถือใน ผลงานซึ่งกันและกัน

1.5 สุขภาพ หมายถึง ภาวะร่างกายและจิตใจที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานของคุณที่แสดงออกจากการ “การมีร่างกายแข็งแรงปราศจาก โรคภัยไข้เจ็บ มีสุขภาพจิตดี มีความเชื่อมั่น สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา มีความกระตือรือร้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคม และสามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างปกติสุข รวมทั้งการมีโอกาสได้ตรวจสุขภาพประจำปี และมีสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสม

1.6 อิศรภาพ หมายถึง ความสุขจากการทำงานของคุณที่แสดงออกจากการทำงาน ที่มีความเสมอภาคในการกระจายอำนาจ การมอบหมายงานตามความรู้ความถนัด การได้รับโอกาส ในการทำงานพิเศษ การได้เข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนา และพัฒนาตนเองตามความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ ความถนัด ความต้องการ มีอิสรภาพในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการทำงาน

1.7 ค่านิยมส่วนบุคคล หมายถึง การให้คุณค่าต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ทำให้เกิดความสุข จากการทำงานของครูที่แสดงออกจากการทำงาน โดยยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบ มีความมุ่งมั่น รับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่อปัญหา สามารถใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหาคด้วยเหตุผล และความถูกต้อง รู้จักประหยัด อดออม ทั้งทรัพย์สินส่วนตัวและส่วนรวม การเป็นแบบอย่างที่ดี ต่อศิษย์ สร้างศิษย์ให้เป็นคนดี มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติกัน จนคุ้นเคยเป็นนิสัย เป็นแนวโน้มน้ำที่จะประพฤติปฏิบัติในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการใช้ภาษา ค่านิยม ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ ประเพณี และรูปแบบแนวคิดของโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 10 ประการ คือ

2.1 การมอบอำนาจ หมายถึง การแบ่งอำนาจการรับผิดชอบจากผู้บริหารสถานศึกษา ไปยังผู้อยู่ในตำแหน่งรองลงไปช่วยจัดทำ โดยไม่ขัดกับความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

2.2 เป้าประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสร่วมกัน ในการกำหนดเป้าประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการและประเมินผลในสถานศึกษา

2.3 การตัดสินใจ หมายถึง ภารกิจที่ผู้บริหารครูและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนด เป้าหมายที่สำคัญเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด โดยที่ทุกฝ่ายมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ

2.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง ความประทับใจในโรงเรียน ทำงานจนเกิดความรู้สึกรักและผูกพันในสถานที่นั้น รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น

2.5 ความไว้วางใจ หมายถึง โอกาสจากผู้บริหารที่ให้ครูเลือกทำงานตามความต้องการ และสามารถตัดสินใจได้เองตามความเหมาะสม

2.6 ความมีคุณภาพ หมายถึง มาตรฐานและคุณภาพของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ภายในองค์กร

2.7 การยอมรับ หมายถึง การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู รวมทั้งยอมรับ ในความสำเร็จและผลงานของครูและนักเรียน

2.8 ความเอื้ออาทรต่อกัน หมายถึง ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงาน และการสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.9 ความหลากหลาย หมายถึง การที่โรงเรียนให้ความสำคัญในความแตกต่าง เกี่ยวกับปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีการสอนที่แตกต่างกันของครูแต่ละคน และการรู้จัก ยึดหยุ่นในเรื่องการสอน รวมทั้งเรื่องของความคิดเห็นที่แตกต่างกันของครู

2.10 ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การที่โรงเรียนเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ ความมานะพยายามของครูที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดทางให้ครูทุกคนปฏิบัติตาม โดยยึดมั่นจริยธรรมเป็นหลัก

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ตามการรับรู้ของครูที่สามารถนำและสร้างผู้ตามให้เป็นผู้นำตนเองได้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ

3.1 การเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง และปรับเปลี่ยนให้เป็นที่ไปในทิศทางที่เหมาะสม หรือการที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเลื่อมใส ศรัทธา เคารพนับถือ ไว้วางใจ และเชื่อมั่นว่าผู้นำทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม เป็นผู้มีคุณธรรม และประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น

3.2 ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การเป็นตัวอย่าง การเป็นแบบอย่างอันดีงาม สำหรับผู้ตามให้ปฏิบัติตามได้ หรือการที่ผู้นำจะประพฤติตนเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม หลีกเลียงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่ประพฤติปฏิบัติตน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น ทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับ นับถือ เชื่อฟัง ศรัทธา พร้อมทั้งจะอุทิศตน ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์

3.3 การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง ผู้นำสนับสนุนและช่วยเหลือ ให้ผู้ตามมีความสามารถในการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ หรือการที่ผู้นำสามารถจูงใจ และสร้าง แรงบันดาลใจให้ผู้ตาม มีความกระตือรือร้น และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย โดยทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่า และความท้าทายของงาน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม อย่างมีความสุข

3.4 การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม หมายถึง การทำให้ผู้ตามรู้จักวิธี คิดโดยปลูกฝังผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความคิดในทางสร้างสรรค์ หรือการที่ผู้นำกระตุ้น ให้ผู้ตามคิดอย่างมีเหตุมีผล มีการตั้งสมมติฐาน การมองเห็นปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่าง มีวิธีแก้ไข และสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือในการแก้ปัญหาของผู้ตาม

3.5 การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำอำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้ตาม โดยสร้างแรงจูงใจทางบวกและทางลบ หรือวิธีการที่ผู้นำจูงใจผู้ตาม ให้ทุ่มเท

ความพยายาม เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ โดยบอกผลลัพธ์ของงานที่ต้องการ วิธีการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย และให้รางวัลเมื่อทำงานสำเร็จ การให้รางวัลเพื่อแสดงถึงการประกาศความดี ความชอบ การยกย่องชมเชย การให้เกียรติในฐานะผู้ตามดีเด่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง

3.6 การสร้างทีมงาน หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลในองค์การเพื่อร่วมกัน ทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายด้วยกัน มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน และมีความพอใจที่จะทำงานร่วมกัน

3.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำ ให้ความช่วยเหลือผู้ตาม ช่วยกันสร้างพฤติกรรมในการคิด การปฏิบัติงานเป็นวัฒนธรรมองค์กร

4. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงออก ถึงความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในการนำอำนาจจากแหล่งที่มาไปใช้ในการบริหารด้วยการชักจูงให้ครู ร่วมมือกันปฏิบัติงานตามจุดประสงค์ ไม่ว่าจะ เป็น โดยทางตรงหรือทางอ้อม แล้วครูผู้ปฏิบัติงาน ให้การยอมรับหรือปฏิบัติตามพลังอำนาจนั้น ๆ ซึ่งประกอบด้วย การใช้อำนาจ 5 ด้าน ดังนี้

4.1 อำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้ผลตอบแทน เป็นรางวัลหรือกำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้ก้าวหน้า การให้เงิน สิ่งของ สวัสดิการในการทำงาน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงการยกย่องสรรเสริญและชมเชย

4.2 อำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้โทษ บุคลากร เกิดความเกรงกลัวการถูกลงโทษในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้ยอมปฏิบัติตาม อันเนื่องมาจากกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัย และการขู่บังคับให้ปฏิบัติ ถ้าไม่ปฏิบัติจะมีการลงโทษทางวินัยตามอำนาจผู้บริหาร แล้วแต่กรณี คือ การตำหนิ ว่ากล่าวตักเตือน ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ให้ออก และไล่ออก

4.3 อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารให้กฎระเบียบหรือข้อกำหนด ที่ระบุไว้ชัดเจน เป็นการใช้อำนาจกฎหมาย ตามสิทธิหน้าที่ ซึ่งเกิดจากระเบียบ ประเพณีของกลุ่ม เป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ถูกที่ควรแก่การปฏิบัติตาม โดยสามารถมีอิทธิพลเหนือเขาเหล่านั้น ได้ และรู้สึกเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมรับอำนาจนี้

4.4 อำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ หรือลักษณะท่าทาง ที่ประทับใจในการพูด การแต่งกาย มีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึงความมีคุณธรรม และความมีมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้สึกอันหนึ่งอันเดียว เป็นพวกเดียวกับผู้บริหาร มีความภูมิใจในตัวผู้บริหาร เกิดความเคารพรัก และศรัทธา ตลอดจน มีความปรารถนาที่จะเอาเป็นแบบอย่าง

4.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจที่เกิดขึ้นจากความสามารถเฉพาะตัว บุคคลที่เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ทางการบริหาร มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติ มีประสบการณ์ และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ มีความศรัทธา ให้คำแนะนำ ชี้แจงให้ถูกต้อง และสามารถ แก้ปัญหาได้ทัน่วงที

5. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการณ์ในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการทางการศึกษา ดำเนินการต่าง ๆ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

6. ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษาที่เกิดขึ้น ตามโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ซึ่งประกอบไปด้วย โรงเรียน มัธยมศึกษาที่ตั้งอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา และสมุทรปราการ ทั้งหมดจำนวน 54 โรงเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สภาพและการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน
4. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
5. แนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
6. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู
7. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพและการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ในท้องที่ จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดสมุทรปราการ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2558) ประกอบไปด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 29 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
2. โรงเรียนการทำมาหากินวัดโพธิ์เฉลิมรักษ์ (อนุสรณ์วันเด็กแห่งชาติ 2537)
3. โรงเรียนก้อนแก้วพิทยาคม
4. โรงเรียนดัดดรุณี
5. โรงเรียนคอนคมพลีพิทยาคม
6. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาเปรี๊ญวิสุทธาธิปัตย์

7. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวินทวงศ์
8. โรงเรียนบางคล้าพิทยาคม
9. โรงเรียนบางน้ำเปรี้ยววิทยา
10. โรงเรียนบางปะกง (บวรวิทยายน)
11. โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์
12. โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 2
13. โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 3 ชนะสงสารวิทยา
14. โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 5
15. โรงเรียนแปลงยาวพิทยาคม
16. โรงเรียนผานฉัตรวิทยา
17. โรงเรียนไผ่แก้ววิทยา
18. โรงเรียนไผ่คำพิทยาคม รัชมิ่งคลาภิเษก
19. โรงเรียนพุทธิรังสีพิบูล
20. โรงเรียนพนมสารคาม พนมอศุลวิทยา
21. โรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 3 ฉะเชิงเทรา
22. โรงเรียนราชสาส์นวิทยา
23. โรงเรียนวัดเปี่ยมนิโครธาราม
24. โรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร
25. โรงเรียนวิทยาราชภัฏรังสรรค์
26. โรงเรียนสนามชัยเขต
27. โรงเรียนหนองไม้แก่นวิทยา
28. โรงเรียนหนองแหนวิทยา
29. โรงเรียนหมอนทองวิทยา

ทำหน้าที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และการศึกษาาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อให้เยาวชนที่เรียนใน โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรและแผนการศึกษาแห่งชาติ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และค่านิยม ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2558)

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เป็นองค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ปลูกฝังคุณธรรม พร้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

พันธกิจ

1. ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาทุกระดับอย่างมีคุณภาพ
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความเป็นไทยและดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานยกระดับสู่ความเป็นสากลและมีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์

1. สถานศึกษาในสังกัดยกระดับคุณภาพและมาตรฐานได้ตามเป้าหมายสู่ความเป็นสากล และมีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
2. สถานศึกษาในสังกัดจัดกิจกรรม ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพการมัธยมศึกษาสู่สากล
3. สถานศึกษาในสังกัดสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกคนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถเต็มตามศักยภาพ และเป็นไปตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. สถานศึกษาในสังกัดสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามหลักสูตร มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองเพื่อศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา และมีพื้นฐานในการประกอบอาชีพ
5. สถานศึกษาในสังกัดมีเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

ค่านิยม

“ยึดหลักธรรมาภิบาล มีจิตบริการ ทำงานเป็นทีม”

กลยุทธ์การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือการเรียนรู้
2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนา
เต็มตามศักยภาพ

4. พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ

5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามแนวทางการกระจายอำนาจ

ตามหลักธรรมาภิบาล

การบริหารและการจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา

โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่ประกอบด้วย อาคารสถานที่และบุคลากรหลายฝ่าย มีภาระ
หน้าที่ที่สำคัญในการผลิตกำลังคนให้มีความรู้ ความสามารถตามหลักสูตร ดังนั้น การบริหาร
และการจัดการ โรงเรียนมัธยมศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดระบบการบริหารงานให้มี
ประสิทธิภาพ เพื่อที่จะสามารถสร้างคนให้มีคุณภาพ

การบริหารโรงเรียนจึงหมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียนที่ประกอบด้วย
ผู้บริหาร โรงเรียน ครู-อาจารย์ เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
โดยจะต้องให้เกิดการพัฒนาไปทุกด้าน ตั้งแต่ด้านปัญญา ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านสังคม
เพื่อให้นักเรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย (2552) ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
โรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 ซึ่งระบุกลไกการบริหารงานโรงเรียนออกเป็น 4 ด้านตามขอบข่าย
และภารกิจการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นนิติบุคคล
ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป
ประกอบด้วยเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. งานแผนงานและประกันคุณภาพ
2. งานวิชาการ
3. งานกิจการนักเรียน
4. งานบุคคล
5. งานธุรการ
6. งานการเงินและพัสดุ
7. งานบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
8. งานชุมชนและภาคีเครือข่าย

สรุปได้ว่า การบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 งานใหญ่ คือ การบริหารวิชาการ
การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ
อันประกอบด้วย งานแผนงานและประกันคุณภาพ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคคล

งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ งานบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม และงานชุมชน และภาคีเครือข่าย

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

บทบาทในการบริหารงานในโรงเรียน ผู้บริหารงานโรงเรียนต้องดำเนินงานหลายประการ ซึ่งแต่ละงานได้มีการจัดแบ่งเป็นหมวดหมู่ตามลักษณะงานและวิธีการดำเนินการ บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 ได้แบ่งงานการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 งานใหญ่ คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ อันประกอบด้วย งานแผนงานและประกันคุณภาพ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคคล งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ งานบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม และงานชุมชน และภาคีเครือข่าย

กล่าวได้ว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษา ตอนปลาย, 2552) ต้องบริหารงานภายในโรงเรียนโดย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. งานแผนงานและประกันคุณภาพ
 - 1.1 การวางแผนพัฒนาโรงเรียน
 - 1.2 การจัดองค์กร
 - 1.3 การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 1.4 การจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน
 - 1.5 การคำนวณต้นทุนผลผลิต
 - 1.6 การควบคุมภายใน
 - 1.7 การประเมินผลการดำเนินงานแผนงานและประกันคุณภาพ
2. งานวิชาการ
 - 2.1 การวางแผนงานวิชาการ
 - 2.2 การบริหารงานวิชาการ
 - 2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 2.4 การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ
 - 2.5 การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน
 - 2.6 การแนะแนวการศึกษา
 - 2.7 การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ

3. งานกิจการนักเรียน
 - 3.1 การวางแผนงานกิจการนักเรียน
 - 3.2 การบริหารกิจการนักเรียน
 - 3.3 การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม
 - 3.4 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - 3.5 การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน
 - 3.6 การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน
4. งานบุคคล
 - 4.1 การบริหารงานบุคคล
 - 4.2 การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครู ลูกจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา
 - 4.3 การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล
5. งานธุรการ
 - 5.1 การวางแผนงานธุรการ
 - 5.2 การบริหารงานธุรการ
 - 5.3 การบริหารงานสารบรรณ
 - 5.4 การประเมินผลการดำเนินงานธุรการ
6. งานการเงินและพัสดุ
 - 6.1 การบริหารการเงิน
 - 6.2 การบริหารการเงินและบัญชี
 - 6.3 การบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์
 - 6.4 การประเมินผลการดำเนินงานการเงินและพัสดุ
7. งานบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - 7.1 การบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - 7.2 การบริการอาคารเรียน
 - 7.3 การบริการห้องเรียน
 - 7.4 การบริการห้องบริการ
 - 7.5 การบริการห้องพิเศษ
 - 7.6 การบริการอาคารประกอบ
 - 7.7 การให้บริการน้ำดื่ม
 - 7.8 การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

- 7.9 การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์
- 7.10 การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน
- 7.11 การประเมินผลการดำเนินงานบริการและอาคารสถานที่
- 8. งานชุมชนและภาคีเครือข่าย
 - 8.1 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
 - 8.2 การให้บริการชุมชน
 - 8.3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน
 - 8.4 การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

แมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้พฤติกรรม การแสดงออก และความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีพลัง มีการแสดงออกได้ ทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลัง และความตื่นเต้น ความสุขในการทำงาน เกิดขึ้นเมื่อมีคนมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้การยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ ฟังพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรัก และอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ผลดี

ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2549) ได้อธิบายถึงลักษณะของการมีความสุขในการทำงานว่าเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานอย่างมีความสุขนั้น งานที่ทำมีความท้าทาย และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่า เป็นสิ่งที่สามารถทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้ควบคู่กับวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ตัดสินใจ มีส่วนร่วม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ สำหรับปัจจัยแวดล้อม สภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างมาก และปัจจัยสุดท้ายภาวะผู้นำ ผู้นำส่งเสริมการทำงาน ทำให้ทิศทางที่ชัดเจนในการทำงาน สามารถสร้างขวัญกำลังใจได้ดีอีกด้วย

อัญมณี วัฒนรัตน์ (2556) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการรับรู้ที่เกิดจากสภาวะทางร่างกาย มีการตอบสนองต่อสิ่งที่ได้รับจากภายนอกผนวกกับความต้องการภายในใจที่ตรงตามความต้องการของตนเอง ในขณะที่ทำงานจนทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความสมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ นำไปสู่การมีประสิทธิภาพในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานตลอดจนการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น

ภูริชญา ยิ้มยิ้ม (2556) ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวก อันเนื่องมาจากผลการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ได้รับจากการทำงานของครูที่แสดงออกจากความรู้สึก ท่าที และสภาพจิตใจในการปฏิบัติงาน แสดงออกให้เห็นเชิงประจักษ์ โดยทางพฤติกรรม อันเป็นปฏิกริยาต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความสุขของครูจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จะสังเกตได้จากพฤติกรรมของครูคือกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจร่วมมือกันในการทำงาน เสียสละในการทำงาน เต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สามัคคีกันในการทำงาน และสุดท้ายคือมีความสุขในการทำงาน เชื่อมมั่นในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน และเต็มใจในการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ความสุขมีความสำคัญ เพราะเป็นปัจจัย และแรงจูงใจที่สำคัญในการมีชีวิตอยู่พร้อมกับทำให้มีสุขภาพดี และมีชีวิตที่ยืนยาว สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ปัจจัยที่มีต่อความสุขในการทำงานตามแนวคิดและทฤษฎีความสุขของเลย์ฮาร์ด (Layard, 2005, p. 63) ซึ่งได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมีอยู่ด้วยกัน 7 ปัจจัย ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ในครอบครัว 2) สถานการณ์ทางการเงิน 3) การงาน 4) สังคมและเพื่อนฝูง 5) สุขภาพ 6) อิศรภาพ และ 7) ค่านิยมของบุคคลซึ่งสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ในครอบครัว เลย์ฮาร์ด (Layard, 2005, p. 63) ได้กล่าวถึงความสุขที่เกิดจากความสัมพันธ์ของคนในครอบครัวจากการศึกษาในประเทศเยอรมันนี้ พบว่า คนที่แต่งงานแล้วมีความสุขมากกว่าคนโสด ที่เป็นเช่นนี้เพราะการแต่งงานให้ประโยชน์หลายประการแก่คู่สมรส เช่น รู้สึกว่ามีคนรักทำให้ระดับฮอร์โมนมีความสมดุลมากขึ้น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ได้กล่าวถึงครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง ให้ความสำคัญกับครอบครัว และเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจ ในการที่เราจะเผชิญกับอนาคต หรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำชีวิตเราดีขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็ง สังคมที่ย่อมมั่นคงเสมอ องค์กรควรจัดกิจกรรมร่วมกับครอบครัวของคนทำงาน เพื่อสร้างความเป็นกันเอง และความรู้สึกดีต่อกันระหว่างคนทำงานและครอบครัว กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความใกล้ชิดกันมากขึ้นระหว่างองค์กรกับครอบครัวคนทำงาน เป็นการเพิ่มความสุขของคนทำงานมากขึ้น วรรัตน์ ทองถาวร (2556, หน้า 68) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ในครอบครัวส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เมื่อทุกคนในครอบครัวสามารถทำหน้าที่แทนได้ เมื่อมีงานเร่งด่วน

เมื่อมีปัญหาที่จะคอยเป็นกำลังใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในวันหยุดหรือวันสำคัญก็จะได้พบปะ มีกิจกรรมร่วมกันอย่างมีความสุข กล่าวได้ว่าครอบครัวมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัว หมายถึง องค์ประกอบของสมาชิกในครัวเรือนที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานของครูที่แสดงออกจากการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลา การวางแผนการดำเนินชีวิตด้านหน้าที่การงานและครอบครัวโดยมีการแบ่งเวลาให้กับการทำงานและแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการให้เวลาส่วนตัวกับตนเอง

2. สถานการณ์ทางการเงิน ลายาร์ด (Layard, 2005, p. 63) ได้กล่าวว่า เมื่อรายได้ของบุคคลลดลง จะทำให้ความสุขในการทำงานลดลงด้วย ฐริชญา แยมยิม (2556, หน้า 41) ได้กล่าวถึงคนส่วนใหญ่มักเชื่อว่า เงินเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสุข และยังมีเงินมากเท่าใดยิ่งมีความสุขมากขึ้นเท่านั้น สพลกิตต์ สังข์ทิพย์ (2554, หน้า 2572) ได้กล่าวไว้ว่า ในชีวิตประจำวันบุคลากรทุกคนจะต้องมีค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ตามค่าครองชีพ ซึ่งการดำรงชีวิตอยู่อย่างไม่ลำบากขัดสนย่อมส่งผลให้ชีวิตมีความสุข ค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ หรือให้มีสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการที่จะทำให้บุคลากรทุกคนมีความสุขในการทำงาน

สรุปได้ว่า สถานการณ์ทางการเงิน หมายถึง รายได้ที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานของครูที่แสดงออก จากการได้รับเงินเดือนเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้กับตนเอง และครอบครัว

3. การงาน ลายาร์ด (Layard, 2005, p. 63) ได้กล่าวว่า การงานไม่ได้ทำให้เรามีรายได้เท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนช่วยเพิ่มความหมายให้กับชีวิต การว่างงานทำให้สูญเสียความเคารพในตนเองและความสัมพันธ์ทางสังคมที่เกิดจากการทำงาน การทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นถ้าคุณต้องการแต่การชอบงานที่มาก็สำคัญด้วย และสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ คุณสามารถควบคุมงานที่ทำได้ตามศักยภาพ และสามารถแสดงความคิดในการสร้างสรรค์งานจนเป็นที่ยอมรับขององค์กร รวมถึงริมนะโพธิ (2550, หน้า 12-16) การงานเป็นกิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ และฐริชญา แยมยิม (2556, หน้า 41) ให้เหตุผลว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ชอบทำงาน เพราะนอกจากงานจะนำมาซึ่งรายได้แล้ว ยังนำมาซึ่งมิตรภาพ และความสำเร็จอีกด้วย ยิ่งไปกว่านั้นการมีงานทำยังเป็นสัญลักษณ์ของประเทศชาติที่ไม่มีคนตกงาน บ่งบอกอัตราส่วนสภาพการมีงานทำกับการตกงาน การมีงานทำยังสามารถช่วยเหลือสังคมได้ ทำให้ได้รับการยกย่องนับถือ และมีหน้าตาในสังคมดีกว่า

สรุปได้ว่า การงาน หมายถึง ภาวะทางอาชีพที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของครู ที่แสดงออกจากการได้รับตำแหน่งงานมีเกียรติ และศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับผู้อื่นในระดับเดียวกัน งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ สามารถปฏิบัติตามนโยบาย มีความรับผิดชอบ และสามารถแก้ปัญหาจนงานมีความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

4. สังคมและเพื่อนฝูง ลายาร์ด (Layard, 2005, p. 63) ได้กล่าวว่า เพื่อนที่สนิทสนม และสังคมที่ดีทำให้คนมีความสุข เป็นตัวชี้วัดคุณภาพเพื่อนและสังคมตัวหนึ่ง ได้แก่ ความรู้สึกไว้เนื้อเชื่อใจของคนในสังคม จากการสำรวจความสุขกับเพื่อนและสังคมนอกบ้านต่าง ๆ ทั่วโลก พบว่า ประเทศที่คนในชุมชนรู้สึกไว้วางใจกันมากที่สุด คือ ประเทศนอร์เวย์ สำหรับประเทศบราซิล เป็นประเทศที่คนในชุมชนเชื่อใจกันน้อยที่สุด นอกจากนั้นยังพบว่า ประเทศที่พัฒนาแล้วมักจะย้ายถิ่นฐานบ่อยกว่าประชาชนในประเทศที่กำลังพัฒนา การโยกย้ายถิ่นฐานบ่อย ๆ ทำให้คนในชุมชนขาดความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน ยังผลให้เกิดปัญหาทางจิตใจจนเป็นผลทำให้ความสุขลดลง รวมถึง เมนะ โปธิ (2550, หน้า 12-16) กล่าวว่า ความสำเร็จกับเพื่อนร่วมงานมีผลกับความสุขในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม ซึ่งให้การยอมรับซึ่งกันและกัน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) สังคมมีสองมิติ คือสังคมในการทำงาน กับสังคมนอกการทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อเป็นที่ทำงานที่น่าอยู่ และสังคมสมานฉันท์ ชุมชน หรือองค์กรใดที่พัฒนาสู่การเป็นสังคมที่ดีนั้น ทุกคนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความห่วงใยต่อปัญหา สังคม และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ทั้งนี้เพื่อสร้างสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสุขและความพร้อมในการทำงาน

สรุปได้ว่า สังคมและเพื่อนฝูง หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ที่แสดงออกจากการทำงานที่มีบรรยากาศที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีเป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือ แบ่งปัน ไม่ก้าวก่ายหน้าที่ และให้การยอมรับนับถือในผลงานซึ่งกันและกัน

5. สุขภาพ ลายาร์ด (Layard, 2005, p. 63) ได้กล่าวว่า สุขภาพเป็นปัจจัยกำหนดความสุขในระดับต้น ๆ ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะว่า มนุษย์มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับข้อจำกัดทางด้านกายภาพได้ แต่ไม่สามารถปรับตัวให้รองรับความเจ็บปวดเรื้อรังหรืออาการทางจิตได้ กุริชญา เข้มยิม (2556, หน้า 42) ได้กล่าวว่า สุขภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขของมนุษย์ มีความอดทนต่อความเจ็บปวด และอดทนทางจิตได้น้อยกว่าการเจ็บป่วยทางร่างกาย นั่นคือ ปัญหา

สุขภาพกาย และปัญหาทางจิตต้องมีผลกระทบต่อความสุข เฮย์ลิ่งเฮน (Heylighen, 2012) กล่าวถึงบุคคลที่มีความสุขจะไม่ค่อยเจ็บป่วย และมีชีวิตยืนยาว สามารถกำหนดชีวิตตนเองได้ สามารถฟื้นฟูจิตใจได้เร็ว มีความใส่ใจความรู้สึกผู้อื่น

สรุปได้ว่า สุขภาพ หมายถึง ภาวะร่างกายและจิตใจที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน ของครูที่แสดงออกจาก “การมีร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีสุขภาพจิตดี มีความเชื่อมั่น สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา มีความกระตือรือร้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคม และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างปกติสุข รวมทั้งการมีโอกาสได้ตรวจสุขภาพประจำปี และมีสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสม

6. อิศรภาพ ลายาร์ด (Layard, 2005, p. 63) ความมีอิสรภาพส่วนบุคคล เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสุข ซึ่งขึ้นอยู่กับประเทศ รัฐบาล และการปกครอง ประเทศที่มีการเดิน ขบวนการจลาจลบ่อย ๆ จะทำให้ความสุขของประชาชนลดลง สังเกตหลังจากเหตุการณ์ต่าง ๆสงบ ความสุขมวลรวมของประชาชนจะสูงขึ้นทันที เพราะประชาชนมีอิสรเสรีภาพส่วนบุคคล ความสุขของคนยังขึ้นอยู่กับเกณฑ์ของประเทศเป็นหลักประกัน (Role of law) มันคงแค่ไหน อย่างไร ประเทศที่มีการปกครองของรัฐบาล มีสวัสดิการ การบริหารสังคมที่ดี ปราศจากคอร์รัปชัน การบริหารประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ การวัดความมีอิสรภาพส่วนบุคคลอาจวัดได้ 3 มิติ คือ 1) มิติอิสรภาพส่วนบุคคล 2) มิติอิสรภาพทางการเมือง 3) มิติอิสรภาพทางเศรษฐกิจทางการเงิน Heylighen (2012) บุคคลจะมีความสุขเพียงพอน้อยลงในสภาพสังคมที่จำกัดอิสรภาพในการทำงาน และจะมีความสุขในสถานที่ที่สามารถควบคุมได้มากกว่าถูกควบคุม วิชัย โกแวร์ (2559) ได้กล่าวถึงอิสรภาพในการทำงานว่า เป็นความมีอิสระที่บุคคลแต่ละคนควรตระหนักในความรับผิดชอบ ต่ออิสระเสรีภาพในการทำงาน เลือกลงตามความรู้ความถนัด เลือกลงงานที่ตนเองชอบ ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร (2011) ได้กล่าวว่า ความต้องการอิสระในการทำงาน เป็นสิ่งหนึ่งที่เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน พวกเราต้องการความอิสระ ไม่ว่าจะเป็นอิสระทางกายภาพ ทางความคิด ในการพูดจาต่าง ๆ เราไม่ชอบที่จะถูกบังคับ กักขัง หน่วงเหนี่ยว ในการทำงานก็เช่นกันครับ บุคคลทั่วไปอยากมีอิสรเสรีภาพในการทำงานของตนเอง ไม่อยากอยู่ภายใต้การควบคุมการทำงาน ทุกขั้นตอนอย่างใกล้ชิด ในการทำงานหัวหน้างานจะต้องยอมให้อิสระในการคิดสร้างสรรค์ งานใหม่ ๆ ในมุมมองของคนทำงาน

สรุปได้ว่า อิศรภาพ หมายถึง ความสุขจากการทำงานของครูที่แสดงออกจากการทำงาน ที่มีความเสมอภาคในการกระจายอำนาจ การมอบหมายงานตามความรู้ความถนัด การได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษ การได้เข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนา และพัฒนาตนเองตามความเหมาะสม

กับความรู้ความสามารถ ความถนัด ความต้องการ มีอิสรภาพในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการทำงาน

7. ค่านิยมของบุคคล (Personal value) ลายาร์ด (Layard, 2005, p. 63) ได้กล่าวว่า ความสุขของเราขึ้นอยู่กับตัวตนภายใน และปรัชญาของชีวิต สิ่งหนึ่งที่เห็นได้ชัด คือ คนเราจะมีความสุขมากกว่าถ้าเขาสามารถพึงพอใจในสิ่งที่มีอยู่ ไม่ว่าสิ่งนั้นจะเป็นอะไร ถ้าเขาไม่เปรียบเทียบตนเองกับคนอื่นตลอดเวลา และถ้าเขาสามารถเรียนรู้ที่จะควบคุมอารมณ์ของตนได้ ฐริชญาแย้มยิ้ม (2556, หน้า 42) ได้กล่าวว่า ปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลที่จะมีความสุขกับการดำรงตนในสังคม ความสุขของเราขึ้นอยู่กับตัวตนภายใน และปรัชญาแห่งชีวิตของเราเอง สิ่งหนึ่งที่เห็นได้ชัด คือ คนเราจะมีสุขมากกว่า ถ้าเขาสามารถพึงพอใจในสิ่งที่มีอยู่ ไม่ว่าสิ่งนั้นจะเป็นอะไร ถ้าเขาไม่เปรียบเทียบตนเองกับคนอื่นตลอดเวลา และถ้าเขาสามารถเรียนรู้ที่จะควบคุมอารมณ์ของตนได้ นักจิตวิทยา โกลเดแมน (Goleman, 1995) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีอยู่จริง พ่อ แม่ และครูสามารถสอนให้เด็กมีความฉลาดทางอารมณ์ได้ จิตใจของเรามีผลต่อความสุขของเราเป็นอย่างมาก มีนักจิตวิทยาหลายคนมีแนวคิดเรื่องความสุขว่า ความสุขขึ้นอยู่กับว่าคุณมีอะไรในด้านต่าง ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับความคาดหวังของคุณ หนทางแห่งความสุขที่ง่ายที่สุด คือ การลดความคาดหวังและเป้าหมายลง จะทำให้ความสุขเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า ค่านิยมของบุคคล หมายถึง การให้คุณค่าต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ทำให้เกิดความสุข จากการทำงานของครูที่แสดงออกจากการทำงาน โดยยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบ มีความมุ่งมั่น รับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่อปัญหา สามารถใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผล และความถูกต้อง รู้จักประหยัด อดออม ทั้งทรัพย์สินส่วนตัวและส่วนรวม การเป็นแบบอย่างที่ดี ต่อศิษย์ สร้างศิษย์ให้เป็นคนดี มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มี 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ในครอบครัว (Family relationships) 2) สถานการณ์ทางการเงิน (Financial situation) 3) การงาน (Work) 4) สังคมและเพื่อนฝูง (Community and friends) 5) สุขภาพ (Health) 6) อิสรภาพ (Personal freedom) และ 7) ค่านิยมของบุคคล (Personal values) อันก่อที่จะเกิดความสุขในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาตนเองได้

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน

ชร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 407) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมในโรงเรียนว่าเป็นสิ่งที่บอกว่าโรงเรียนมีสภาพการทำงาน และแนวทางการพัฒนาอย่างไร หรือภายในโรงเรียนครูอาจารย์มีความผูกพันต่องานหรือไม่อย่างไร รวมถึงโรงเรียนทำงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ คำถามต่าง ๆ เหล่านี้ ช่างที่จะตอบด้วยเรื่องเดียว จำเป็นต้องศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนในด้านต่าง ๆ กล่าวคือวัฒนธรรมโรงเรียน (School culture) เพื่อช่วยให้ทราบการทำงานของแต่ละบุคคลในโรงเรียน บรรทัดฐานของกลุ่มก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังผลให้เกิดเอกลักษณ์แห่งตน สิ่งเหล่านี้จะส่งผลถึงสุขภาพองค์กร สุขภาพองค์กรที่ดี ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งความสุข และส่งความสุขไปถึงครู นักเรียน รวมถึงบุคคลในองค์กร ส่งผลถึงการทำงาน

ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน

แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรในวงการศึกษามาจากวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทภาคธุรกิจ ซึ่งใช้เป็นเครื่องกำหนดทิศทางเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนให้เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

โอเวนส์ และสแตนโฮฟฟ์ (Owens & Steinhoff, 1989) ให้ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนไว้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน คือ แนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นทีละเล็กละน้อย สม่่าเสมอ และกลายเป็นสิ่งที่หล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

เทอร์เรนซ์ (Terrence, 1990 อ้างถึงใน ยุพา จันทะบุตร, 2551) ได้ให้นิยามวัฒนธรรมของโรงเรียนว่า หมายถึง กรอบของค่านิยม ความเชื่อและประเพณีต่าง ๆ ซึ่งฝังรากลึก และผ่านการหล่อหลอมต่อเนื่องมาตลอดอายุของโรงเรียน

กาญจนา เกสร (2555) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนว่า เป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติของบุคคลในโรงเรียนที่แสดงออกถึงพฤติกรรมด้านความคิด วิถีชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ ทักษะคติ ซึ่งใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ และบรรทัดฐานการทำงานร่วมกันภายในโรงเรียน ที่ได้รับการถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง เป็นรูปธรรมเฉพาะของแต่ละโรงเรียน ส่งผลต่อการทำงานของบุคคลากรให้บรรลุตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง สิ่งที่ปฏิบัติกันจนคุ้นเคยเป็นนิสัย และเป็นแนวโน้มที่จะประพฤติปฏิบัติในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการใช้ภาษา ค่านิยม ทักษะคติ ความเชื่อ ประเพณี

ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียน

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 171) ได้ออกแบบลักษณะขององค์ประกอบทั่วไปของวัฒนธรรมองค์การส่วนใหญ่ ประกอบด้วย

1. การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) คือ การที่สมาชิกขององค์การได้รับการกระตุ้นให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ แสวงหาโอกาส ทดลองสิ่งใหม่และยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ
2. ความมั่นคง (Stability) คือ ระดับที่กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การมุ่งรักษาไว้ซึ่งสถานภาพเดิม ให้สามารถคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยการยึดถือระเบียบ หวังผลการปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและปลอดภัย
3. ความใส่ใจในรายละเอียด (Attention to detail) คือ ระดับความคาดหวังที่สมาชิกขององค์การแสดงออกถึงความถูกต้องแม่นยำในการวิเคราะห์ และใส่ใจในรายละเอียด
4. การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ (Outcome orientation) คือ ระดับที่การบริหารมุ่งการปฏิบัติเพื่อผลลัพธ์หรือผลผลิตมากกว่าการใส่ใจต่อเทคนิคหรือวิธีการในการทำให้บรรลุผล
5. การให้ความสำคัญกับบุคลากร (People orientation) คือ การบริหารที่ให้ความสนใจในผลลัพธ์ที่จะกระทบต่อสมาชิกในองค์การ ผู้บริหารใส่ใจและให้ความยุติธรรมเคารพในสิทธิของบุคคล ให้การส่งเสริมและสนับสนุน และไม่สร้างแรงกดดัน
6. การทำงานเป็นทีม (Team orientation) คือ ระดับที่กิจกรรมต่าง ๆ ในงานจัดขึ้นเพื่อให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการเน้นความสามารถของรายบุคคล มุ่งกระตุ้นความร่วมมือของสมาชิก
7. การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย (Aggressive) คือ ระดับที่สมาชิกในองค์การมุ่งมั่นแข่งขันทำงานมากกว่าการทำงานตามสบาย

นอกจากนี้ ชินดา รัชกุลเมือง (2523, หน้า 75 อ้างถึงใน อุดุลย์ วิทยาพันธ์, 2557) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของโรงเรียน ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1. วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมสังคม เรียกว่าวัฒนธรรมย่อย (Sub culture) มีวิถีแห่งการดำเนินงานในโรงเรียน มีวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ (Material culture) ได้แก่ อาคารเรียน สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน กระบวนการเรียนการสอน และวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ (Non-material culture) เกี่ยวกับวิถีทางที่ครูควรปฏิบัติแก่นักเรียนผู้ปกครองนักเรียน ผู้บริหารและระหว่างครูด้วยกัน วิธีการทำตามกฎระเบียบ ตลอดจนจรรยาบรรณที่ยึดถือ ทำให้ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและผูกมัดสมาชิกให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสถานศึกษา

2. ขนบธรรมเนียมประเพณีและพิธีกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ สภาโรงเรียน คณะกรรมการนักเรียน สัญลักษณ์หรือเครื่องหมายประจำโรงเรียน การจัดชั้นเรียน การจัดเวลาเรียน การจัดการหลักสูตร

3. มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ โดยปกติการเรียนรู้มักจะเกิดได้ดีถ้าสิ่งที่เรียนรู้เป็นสิ่งที่พอใจมักจะปรากฏอยู่ในวัฒนธรรมโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ทัศนคติเกี่ยวกับคำสั่ง อำนาจของครู ค่านิยมในสิ่งที่ผิดในสิ่งที่ถูก

4. วัฒนธรรมเป็นกระบวนการที่มีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา วัฒนธรรมจึงสามารถถ่ายทอด สะสม และแพร่กระจาย

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นวิถีแห่งการดำเนินงานของโรงเรียน ที่มีการถ่ายทอดให้สมาชิก แบ่งได้เป็นหลายลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมที่สามารถสัมผัสและสังเกตได้ ประกอบด้วย วัฒนธรรมด้านวัตถุ คำพูด ระเบียบปฏิบัติ พิธีการ และสัญลักษณ์อื่นๆ และวัฒนธรรมที่ไม่สามารถสัมผัสได้ ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และทัศนคติที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้

การก่อตัวของวัฒนธรรมโรงเรียน

ปัจจัยที่ทำให้วัฒนธรรมโรงเรียนได้ก่อตัวขึ้นมา (อคุลย์ วิริยาพันธ์, 2557) ได้แก่

1. ประวัติความเป็นมาของสถานศึกษา (The school's history) ได้แก่ อดีตของสถานศึกษาที่สืบทอดมาจนถึงปัจจุบัน เช่น รูปแบบของพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อ ๆ กันมา การกล่าวถึงพฤติกรรมของผู้ที่เป็นวีรบุรุษและวีรสตรีของครูและนักเรียนในสถานศึกษา
2. ความเชื่อ (Beliefs) เป็นสมมติฐานและความเข้าใจที่ว่าครูและบุคลากรอื่น ๆ ได้กระทำความร่วมมือกันจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงสร้างของสถานศึกษาการเรียนการสอน บทบาทของครูและนักเรียน ระเบียบวินัยและความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง
3. ค่านิยม (Values) คือ สิ่งที่สถานศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ ที่ปรากฏ
4. บรรทัดฐานและมาตรฐาน (Norm and standards) ได้แก่ สิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติสำหรับควบคุมพฤติกรรมของครูอาจารย์ในสถานศึกษา จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ควรชมเชย ยกย่อง หรือลงโทษ
5. รูปแบบของพฤติกรรม (Patterns of behavior) คือ สิ่งที่ยอมรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่สม่ำเสมอภายในสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การก่อตัวของวัฒนธรรมโรงเรียน เกิดจากภูมิหลัง ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ บรรทัดฐานและมาตรฐานที่คนมองของคนในสังคมที่มีต่อโรงเรียน รวมถึงรูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กรที่สืบทอดต่อ ๆ กันมา

องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมโรงเรียนว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบุคลากรในโรงเรียน 10 ประการ ได้แก่

1. การมอบอำนาจ (Empowerment)
2. เป้าประสงค์ของโรงเรียน (School purposes)
3. การตัดสินใจ (Decision making)
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of community)
5. ความไว้วางใจ (Trust)
6. ความมีคุณภาพ (Quality)
7. การยอมรับ (Recognition)
8. ความเอื้ออาทรต่อกัน (Caring)
9. ความหลากหลายของบุคคล (Diversity)
10. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)

วัฒนธรรมโรงเรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบุคลากรในโรงเรียน 10 ประการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การมอบอำนาจ (Empowerment) (Patterson, 1986) การมอบอำนาจในโรงเรียนเป็นการมอบหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามหลักของการทำงานให้เกิดประสพผลสำเร็จ ด้วยความร่วมมือและความพอใจของผู้ร่วมงาน เป็นการกระจายภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ทั้งนี้ไม่รวมถึงอำนาจที่กฎหมายระบุไว้เฉพาะตำแหน่ง ซึ่งการมอบอำนาจมีความจำเป็นในการบริหารงานโรงเรียนในปัจจุบัน ผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องมอบหมายกระจายอำนาจงานให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ซึ่งการมอบอำนาจจะเป็นประโยชน์ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และต่อส่วนรวม

เสวียน เสนงาม (2552, หน้า 36) ได้กล่าวถึงการมอบอำนาจว่าเป็นการที่ผู้บริหารโอนความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ให้ครูผู้สอนหรือบุคลากรอื่น ซึ่งเป็นการประสานความคิดของบุคลากรในการตัดสินใจที่ถูกต้อง เปิดโอกาสให้บุคลากรรับรู้ข่าวสารในการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน มีการกระจายอำนาจเกิดขึ้น รู้สึกภูมิใจในความรู้ความสามารถของตนเอง รู้สึกมีเกียรติมีศักดิ์ศรีซึ่งจะเป็นผลดีแก่โรงเรียน

อดุลย์ วิริยาพันธ์ (2557) ได้กล่าวถึงการมอบอำนาจว่า อำนาจ เป็นความสามารถที่จะผลักดันให้เกิดปรากฏการณ์หรือให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการ ผู้มีอำนาจจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ทักษะคติ และพฤติกรรมของบุคคลอื่น ผู้นำสามารถใช้อำนาจของตน

ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การผ่านการใช้อิทธิพล ที่มีตั้งแต่ภายในและภายนอกกลุ่ม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การได้ผลตามต้องการ ซึ่งอำนาจที่ได้รับมอบหมาย เป็นอำนาจที่เป็นทางการ ซึ่งเกิดจากตำแหน่งหน้าที่งานในโครงสร้างองค์การ โดยบุคคลจะได้รับแต่งตั้งและมอบหมายงานที่เขาจะต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบผ่านการสั่งการให้ผู้อื่นปฏิบัติในกรอบของอำนาจหน้าที่ของตน เช่น ผู้บริหารมอบหมายงานและการตัดสินใจให้ครุณาไปปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารควรเห็นความสำคัญและไว้วางใจในการมอบอำนาจแก่ครุณานั้นด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารควรดูแลช่วยเหลือ รับรู้ข่าวสาร และการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน การมอบอำนาจในโรงเรียนเป็นการมอบหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามหลักของการทำงานให้เกิดประสพผลสำเร็จ ด้วยความร่วมมือและความพอใจของผู้ร่วมงาน เป็นการกระจายภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ทั้งนี้ไม่รวมถึงอำนาจกฎหมายระบุไว้เฉพาะตำแหน่งสรุปได้ว่า การแบ่งอำนาจการรับผิดชอบจากผู้บริหารสถานศึกษาไปยังผู้อยู่ในตำแหน่งรองลงไปช่วยจัดทำ โดยไม่ขัดกับความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

2. เป้าประสงค์ของโรงเรียน (School purposes) (Patterson, 1986) ได้กล่าวถึงเป้าประสงค์ของโรงเรียนว่า ภายในโรงเรียนควรประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจ เห็นคุณค่า และความสำคัญเกี่ยวกับเป้าประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการและประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อเป้าประสงค์ของโรงเรียนด้วย ทั้งนี้โรงเรียนต้องมีความตระหนักในความสำคัญ และแนวทางการกำหนดเป้าประสงค์

เสวียน เสงงาม (2552, หน้า 34) กล่าวถึงเป้าประสงค์ของโรงเรียนว่า เป็นการที่ผู้บริหารครูผู้สอน และบุคลากรอื่นมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการ และเป้าประสงค์ในการพัฒนาของโรงเรียน โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาของโรงเรียน ความสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนสามารถปฏิบัติได้ และกำหนดไว้อย่างชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนทราบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

อดุลย์ วิริยาพันธ์ (2557) กล่าวถึงเป้าหมายของโรงเรียนว่า เป็นลักษณะที่โรงเรียนควรมีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงแถลงนโยบายให้บุคลากรเข้าใจเห็นคุณค่า และความสำคัญเกี่ยวกับจุดประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน มีลักษณะของความสำคัญของเป้าประสงค์ของโรงเรียน เป็นลักษณะของการกำหนดขั้นตอนต่อเนื่องจากการกำหนดสภาพปัจจุบัน ปัญหา หากไม่ทราบสภาพปัจจุบันและปัญหาก่อนย่อมไม่สามารถกำหนด ย่อมไม่สามารถกำหนดความมุ่งประสงค์ที่ดีได้ การกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องกับปัญหากับความต้องการที่แท้จริง และต้องเปิดโอกาสให้บุคลากร

ในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งประสงค์ด้วย ซึ่งความคิดในการกำหนดความมุ่งประสงค์ ควรคำนึงถึงความสัมพันธ์กับความต้องการขององค์กร การยอมรับและเห็นด้วยจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ความเป็นไปได้ มีความท้าทาย มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย การกำหนดเป้าประสงค์เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการกำหนดสภาพปัญหา และปัญหา หรืออาจจะกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การกำหนดสภาพปัจจุบันและปัญหาเป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้สามารถกำหนดเป้าประสงค์ได้อย่างถูกต้อง หากไม่ทราบสภาพปัจจุบันและปัญหาก่อน ย่อมไม่สามารถกำหนดเป้าประสงค์ที่ดีได้ แม้จะกำหนดขึ้นก็คงจะได้เป้าประสงค์ที่ไม่สอดคล้องกับปัญหา หรือความต้องการที่แท้จริงขององค์กร

สรุปได้ว่า เป้าประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสร่วมกันในการกำหนดเป้าประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการและประเมินผลในสถานศึกษา

3. การตัดสินใจ (Decision making) (Patterson, 1986) ได้กล่าวถึงการตัดสินใจของผู้บริหารว่า ในการตัดสินใจควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่โรงเรียน พร้อมทั้งการมีข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจมากที่สุด การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญของกระบวนการบริหาร เป็นพฤติกรรมหลักของการบริหาร เป็นกระบวนการที่ใช้เหตุผลในการพิจารณา วิเคราะห์หาทางเลือก เพื่อนำไปสู่ขั้นของการปฏิบัติการตัดสินใจ อย่างรอบคอบ เพื่อประสิทธิภาพของการบริหารงาน โดยต้องอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างพอเพียง และมีรูปแบบขั้นตอน กระบวนการอย่างมีระบบ ซึ่งมีลักษณะสำคัญคือ ผู้บริหาร โรงเรียนต้องแสดงบทบาทของผู้นำในการตัดสินใจด้วยความรอบคอบ มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ตัดสินใจ และให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมตัดสินใจด้วย

รัศม์ศักดิ์ บุญสิทธิ์ (2553) ได้กล่าวถึงการตัดสินใจของผู้บริหารว่า ในการตัดสินใจทุกครั้ง ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นแก่โรงเรียน และควรมีข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจมากที่สุด การตัดสินใจถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของการบริหาร เป็นพฤติกรรมหลักของการบริหาร เป็นเสมือนเครื่องมือทดสอบความสามารถของผู้บริหาร และเป็นพฤติกรรมที่นักบริหารได้นำไปเป็นองค์ประกอบที่เป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพของการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องตัดสินใจเกือบทุกเรื่องภายในโรงเรียน

อดุลย์ วิริยาพันธ์ (2557) ได้กล่าวถึง การตัดสินใจของผู้บริหารว่า การตัดสินใจเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีจะต้องรู้ว่าเมื่อใดตนเองควรตัดสินใจ และเมื่อใดควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจะเลือกตัดสินใจในสิ่งหรือในทางที่จะเกิดผลดีตามมาให้มากที่สุด การตัดสินใจจะเป็นไปในลักษณะใด ขึ้นอยู่กับเงื่อนไข และสภาพการณ์ของปัญหา

ในการตัดสินใจผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้และเป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่โรงเรียน พร้อมทั้งมีข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจมากที่สุด

การตัดสินใจเป็นกระบวนการตัดสินใจเป็นกระบวนการที่สำคัญและเป็นศูนย์กลางของการบริหาร หน้าที่หลักของการบริหาร คือ การสั่งการและการควบคุมกระบวนการตัดสินใจ และเสนอขั้นตอนการตัดสินใจไว้ดังนี้

1. ศึกษาว่าปัญหาคืออะไร และวางขอบเขตของปัญหานั้น ๆ
2. วิเคราะห์และประเมินผลปัญหานั้น ๆ
3. สร้างเกณฑ์และมาตรฐานเพื่อประเมินผลทางเลือกหรือการตัดสินใจ
4. รวบรวมข้อมูล
5. หาทางเลือกหรือวิธีการแก้ปัญหาคือดีที่สุด
6. ลงมือปฏิบัติตามทางเลือกที่ดีที่สุด โดยวางโปรแกรมปัญหา ควบคุมกิจกรรม

ในโปรแกรม และประเมินผลที่ได้และกระบวนการที่ทำไป

การตัดสินใจเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพราะผู้บริหารจำเป็นต้องตัดสินใจอยู่เสมอและจะต้องตัดสินใจด้วยความรอบคอบ ผู้บริหารที่ตัดสินใจไม่ได้หรือขาดทักษะในการตัดสินใจย่อมทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าได้ยาก แบบของการตัดสินใจสามารถจำแนกได้เป็น 3 แบบ คือ

1. การตัดสินใจโดยบัญชาหรือคำสั่งของผู้มีอำนาจเหนือกว่า เป็นการตีความคำสั่งการนำข้อเสนอแนะไปใช้ หรือแจกจ่ายคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา การตัดสินใจชนิดนี้ ผู้นำจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่อาจมอบหมายความรับผิดชอบให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยทำการตัดสินใจจะลำบาก ถ้าคำสั่งหรือคำขอร้องของผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ปฏิบัติไม่ได้

2. การตัดสินใจโดยผู้บังคับบัญชาเสนอขึ้น เป็นการตัดสินใจที่อาจเกิดได้จากเหตุผลหลายประการ เช่น คำสั่งไม่ชัดเจน หรือผู้บังคับบัญชาไม่มีอำนาจพอที่จะตัดสินใจ กรณีเช่นนี้จะเกิดขึ้นมากหรือน้อย เป็นผลที่เกิดจากการตัดสินใจครั้งก่อน ๆ ผู้บริหารที่ดีจะตัดสินใจในกรณีนี้ที่จำเป็น หรือไม่สามรถมอบหมายให้บุคคลอื่นตัดสินใจแทน

3. การตัดสินใจที่เกิดจากความคิดริเริ่มของผู้บริหาร ผู้บริหารที่ดีต้องมีความตื่นตัว มีความริเริ่ม และกล้าคิดกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ตนคิด อาจเป็นการเสียหายถ้าผู้นำคิดแต่ตัดสินใจไม่ดี ดังนั้น จึงมีแนวโน้มว่าผู้บริหารมักจะหลีกเลี่ยงการตัดสินใจแบบนี้

3.1 สาเหตุของการตัดสินใจมี 3 ประการ คือ

- 3.1.1 มีอุปสรรคขวางทำให้ไม่สามารถดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้
- 3.1.2 มีทางเลือกที่จะดำเนินงานหลายทาง

3.1.3 มีจุดหมายที่จะดำเนินงานหลายอย่าง

3.2 โอกาสของการตัดสินใจโดยปกติจะมีอยู่ 3 ประการ

3.2.1 ตัดสินใจโดยคำบัญชาหรือโดยคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

3.2.2 ตัดสินใจโดยการเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2.3 การตัดสินใจที่เกิดจากความริเริ่มของผู้นำเอง

สรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง ภารกิจที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนด เป้าหมายที่สำคัญเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด โดยที่ทุกฝ่ายมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of community) (Patterson, 1986)

ได้กล่าวถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนว่า โรงเรียนมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ และพัฒนา บุคลากร พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนเป็นเจ้าของ มีความผูกพันรู้จักรับผิดชอบ ช่วยเหลือ และพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน ครูแต่ละคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ทำงานด้วย การได้รับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนจะมีอิทธิพลต่อสภาวะการทำงานมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ และจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ไวเลส (Wiles, 1953, pp. 46-47) กล่าวว่า ครูแต่ละคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ที่ทำงานด้วยการได้รับความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน จะมีอิทธิพลต่อสภาวะการทำงาน มากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ และจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเกิดขึ้น วิธีสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนทำได้ดังนี้

1. ให้บุคลากรในโรงเรียนมีความผูกพันซึ่งกันและกัน และเกี่ยวข้องกัน ตลอดจนถึง อกุทิศเสียสละเวลาให้กับงาน
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิกครูแต่ละคนในโรงเรียน
3. ร่วมกิจกรรมด้วยกันในวันหยุดสุดสัปดาห์
4. ให้ครูทุกคนมีความรู้สึกว่าเขาเป็นคนสำคัญคนหนึ่งในโรงเรียน การขอความช่วยเหลือ ในงานกิจกรรมควรเน้นถึงความสามารถพิเศษ และความมีคุณค่าในแต่ละบุคคล ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ เมื่อมีโอกาสจำเป็น นอกจากนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนเกี่ยวข้องกับ ขวัญกำลังใจในการทำงานด้วย ผู้บริหารซึ่งรับผิดชอบโรงเรียนจะต้องสำรวจขวัญและกำลังใจของ ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ และพึงตระหนักเสมอว่า ขวัญและกำลังใจเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้าง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หากผู้บริหารสามารถสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียนจะช่วยส่งผลถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน และทำให้ผลผลิตที่ได้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

อดุลย์ วิริยาพันธ์ (2557) กล่าวว่า ครูแต่ละคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคนที่ทำงานด้วย การได้รับว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนมีผลต่อสภาวะการทำงานมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ และจะทำให้เกิดความพอใจในงานมากขึ้น วิธีสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนทำได้โดย

1. ใ้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกผูกพันซึ่งกันและกัน และเกี่ยวข้องกัน ตลอดจนรู้จักอุทิศเสียสละให้กับงาน
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิกครูแต่ละคนในโรงเรียน
3. ร่วมกิจกรรมด้วยกันในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์
4. ให้ครูแต่ละคนมีความรู้สึกที่เราเป็นคนสำคัญคนหนึ่งในโรงเรียน การขอความช่วยเหลือในด้านกิจกรรม เน้นถึงความสามารถพิเศษและความมีคุณค่าในแต่ละบุคคล ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อมีโอกาสจำเป็น ไม่แก่งแย่งอิทธิพลกัน

การที่บุคคลมีลักษณะเด่นเป็นพิเศษในการที่จะรวมกลุ่มกันในสังคม การสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สามารถทำได้มี 3 ลักษณะ คือ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่อยู่เพื่อองค์กร
3. มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

ซึ่ง ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของความผูกพันและความมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนั้น การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันและความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต้องการปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยาบุคคลจะมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น
2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ธรรมชาติขององค์กร องค์กรได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร
4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความพึงพอใจในการทำงานด้วยความสนใจในงาน

ปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้สามารถนำมาเป็นแบบแนวคิด ในการพิจารณาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล

โดยสรุปแล้ว ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง ความประทับใจ ในโรงเรียนทำงานจนเกิดความรู้สึกรักและผูกพันในสถานที่นั้น รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น

5. ความไว้วางใจ (Trust) (Patterson, 1986) ผู้บริหารควรให้โอกาสครูเลือกทำงานตามความต้องการและให้ความไว้วางใจว่า ครูจะสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี เมื่อคนเรามีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จะเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น อบอุ่น และยอมรับในตำแหน่งความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนจะดำเนินไปอย่างสะดวกราบรื่นยิ่งขึ้น การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ ให้การยอมรับว่าครูมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ โดยให้ครูมีอิสระในการทำงาน ให้ความไว้วางใจว่าครูสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี

กรมวิชาการ (2538 อ้างถึงใน ศรีวิไล ยลสุริยวงศ์, 2552) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาสัมพันธภาพในเชิงไว้วางใจกัน ดังนี้

1. ต้องมีการเปิดเผย และความซื่อสัตย์ต่อกันระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา
 2. ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง มิใช่เพราะถูกกำหนดให้ปฏิบัติตาม แต่เป็นเพราะผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่า ผู้บริหารเข้าใจตน และตนเข้าใจปัญหา
 3. ผู้ใต้บังคับบัญชา แสวงหาสิทธิที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่พอใจที่ถูกจัดการ ถูกบังคับ หรือถูกชักจูงให้ตัดสินใจ
 4. ผู้บริหารควรชี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นปัญหา อย่างเป็นผู้แก้ปัญหาเสียเอง ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ปัญหาของตนเอง โดยมีผู้บริหารคอยให้ความช่วยเหลือ ดังนั้น หากผู้บริหารสามารถสร้างความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจ ในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงขึ้น
- อดุลย์ วิริยาพันธ์ (2557) กล่าวว่า ความไว้วางใจที่จะให้ซึ่งกันและกันเป็นพฤติกรรมสัมพันธภาพที่พัฒนาให้กระบวนการของความช่วยเหลือมีประสิทธิภาพสูง มนุษย์ยอมรับความช่วยเหลือจากบุคคลที่เขาไว้วางใจ เชื่อถือ ถ้าสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นนั้นมาจากความไว้วางใจและยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือจะเกิดความซาบซึ้งขึ้น ผู้รับจะยอมรับความช่วยเหลือจากบุคคลที่เขามองว่าเรามีความจริงใจต่อเขา การสร้างสัมพันธภาพที่ไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา มีดังนี้

1. ต้องมีความเปิดเผยและมีความซื่อสัตย์ต่อกันระหว่างผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติคำสั่งมิใช่เพราะถูกกำหนดให้ปฏิบัติตาม แต่เป็นเพราะผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้บริหารเข้าใจตนเองและตนเข้าใจปัญหา

2. ผู้ได้บังคับบัญชาแสวงหาสิทธิที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้ได้บังคับบัญชาไม่พอใจที่ถูกจัดการบังคับหรือถูกชักจูงให้ตัดสินใจ

3. ผู้บริหารควรชี้ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นปัญหา อย่าเป็นผู้แก้ปัญหาเสียเอง ปล่อยให้ ผู้ได้บังคับบัญชาแก้ปัญหาของตนเอง โดยมีผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง โอกาสจากผู้บริหารที่ให้อำนาจเลือกทำงานตามความต้องการ และสามารถตัดสินใจได้เองตามความเหมาะสม

6. ความมีคุณภาพ (Quality) (Patterson, 1986) ได้กล่าวถึงความมีคุณภาพว่า เกี่ยวข้องกับคุณค่า และความคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานเชื่อมั่นประสิทธิภาพการทำงานของครูและความสามารถของผู้เรียนรวมทั้งให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของความเห็นอกเห็นใจและความร่วมมือของทุกคนในโรงเรียน โรงเรียนมีความคาดหวังในมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน โดยการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูในโรงเรียน เพื่อพัฒนาให้ครูในโรงเรียนมีคุณภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เป็นการยกระดับมาตรฐานโรงเรียนให้มีความสามารถในด้านการบริการทางวิชาการแก่นักเรียนและชุมชนได้

รัศมีศักดิ์ บุญสิทธิ์ (2553) ได้กล่าวถึงความมีคุณภาพว่าเป็นการมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งสามารถประเมินได้จากผลผลิต คือ ตัวนักเรียน ความมีคุณภาพเกี่ยวข้องกับคุณค่า และความคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของครูและนักเรียน

สรุปได้ว่า ความมีคุณภาพ หมายถึง มาตรฐานและคุณภาพของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานภายในองค์กร

7. การยอมรับ (Recognition) (Patterson, 1986) กล่าวว่า การยอมรับว่า จากการศึกษาที่โรงเรียนได้เปิดโอกาสและการยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู รวมทั้งการยอมรับในความรู้ ความสามารถ และความสำเร็จของผลงานของครูและนักเรียน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้การยอมรับ สนับสนุน ส่งเสริม เพื่อให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความต้องการได้รับการยอมรับยกย่อง ชมเชย นับถือ เป็นความต้องการทางด้านสังคมของมนุษย์ เพราะฉะนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรให้การยอมรับและเห็นคุณค่าของครู พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูแสวงหาแนวความคิดที่ดีและความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

รัศมีศักดิ์ บุญสิทธิ์ (2553) ได้กล่าวถึงการยอมรับว่า ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนบุคลากรทุกฝ่ายต้องการได้รับการยอมรับ และการยกย่องนับถือจากผู้อื่น เมื่อได้รับการยกย่องนับถือแล้ว จะทำให้บุคลากรเหล่านี้มีความมั่นใจ ภาคภูมิใจในตนเอง มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้เต็มที่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เกิดความรัก ความสามัคคี ความผูกพันซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า การยอมรับ หมายถึง การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู รวมทั้งยอมรับในความสำเร็จและผลงานของครูและนักเรียน

8. ความเอื้ออาทรต่อกัน (Caring) (Patterson, 1986) ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญต่อครู จะต้องใช้เวลาว่างอยู่ใกล้ชิด ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของครู และความก้าวหน้าในอาชีพของครูผู้สอน เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจ ผู้บริหารควรเอาใจใส่ดูแล และจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในโรงเรียน ซึ่งแสดงความเอื้ออาทรที่มีต่อกัน จะก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันห่วงใยซึ่งกันและกัน ยินดีที่จะเสียสละเสมอปรารภที่จะทำให้ครูมีความสุข ความเจริญ ให้คำแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เมื่อครูมีความทุกข์เดือดร้อน ก็คิดหาทางช่วยเหลือให้พ้นทุกข์ด้วยความสงสาร ถ้าปฏิบัติได้ดังที่กล่าวมาอย่างสม่ำเสมอ ครูก็จะซึ้งในน้ำใจท่าน จะเคารพนับถือและเชื่อฟังท่าน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานเพื่อท่าน และหน่วยงานตลอดไป

พจนา ปิยะปรภรณ์ชัย (2559) ได้กล่าวถึงความเอื้ออาทร (Caring) เกิดจากความตระหนักในคุณค่าของบุคคล เข้าใจชีวิตมนุษย์ ก่อให้เกิดความปรารถนาดีต่อกัน แสดงออกของความเอื้ออาทรคือ ความอ่อนโยน ความเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความห่วงใย

สรุปได้ว่า ความเอื้ออาทรต่อกัน หมายถึง ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงาน และการสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

9. ความหลากหลายของบุคคล (Diversity) (Patterson, 1986) ในโรงเรียนจะประกอบด้วยครู อาจารย์ที่ต้องร่วมมือกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ในลักษณะของกลุ่ม และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน การมีกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดเป็นความผูกพัน รักใคร่ อดทนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้หล่อหลอมให้ความแตกต่างระหว่างบุคคล กลายเป็นความรู้สึก ความคิด ทักษะ และค่านิยมของกลุ่มขึ้นมา ซึ่งครูแต่ละคนจะเกิดการเรียนรู้ ปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้มีความเชื่อ และพฤติกรรมที่คล้อยตามกลุ่ม ทำให้เกิดความสามัคคี ยึดเหนี่ยวจิตใจกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิกทำให้คงอยู่เป็นกลุ่มต่อไปได้

อดุลย์ วิริยาพันธ์ (2557) กล่าวถึงความหลากหลายของบุคคลว่า การที่โรงเรียนเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในทักษะและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในโรงเรียน พร้อมทั้งมีความยืดหยุ่นผสมผสานความแตกต่างในรูปแบบและวิธีปฏิบัติแตกต่างกันของแต่ละบุคคลให้เข้าความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน และค่านิยมของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ความหลากหลาย หมายถึง การที่โรงเรียนให้ความสำคัญในความแตกต่างเกี่ยวกับปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีการสอนที่แตกต่างกันของครูแต่ละคน และการรู้จักยืดหยุ่นในเรื่องการสอน รวมทั้งเรื่องของความคิดเห็นที่แตกต่างกันของครู

10. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) (Patterson, 1986) ได้กล่าวถึงความซื่อสัตย์สุจริตว่าเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการที่โรงเรียนเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์ของบุคลากร โดยการชมเชย และให้ผลตอบแทน รวมทั้งโรงเรียนกำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ย่อท้อ นอกจากนี้การปฏิบัติของโรงเรียนต่อบุคลากรจะยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลัก จะเห็นได้ว่า จริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญต่อมนุษย์ ทั้งโดยส่วนตัวและส่วนรวม และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้โรงเรียนมีความสงบเรียบร้อย

อดุลย์ วิริยาพันธ์ (2557) กล่าวถึงการที่โรงเรียนให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ในความพยายามของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดแนวทางให้แก่บุคลากรทุกคนปฏิบัติตาม โดยยึดมั่นในเรื่องคุณธรรมเป็นหลัก ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม การประพฤติปฏิบัติของบุคลากร การที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จะเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ความซื่อสัตย์แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง คือ ความรู้สึกรับผิดชอบชีวิตที่มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำผิดพฤติกรรม

- 1.1 ไม่สับปลับกลับกลอก
- 1.2 ไม่คล้อยตามพวกที่ลาก หรือชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย
- 1.3 มั่นคงต่อการกระทำดีของตน
- 1.4 ไม่คดโกงมีความตั้งใจทำจริง
- 1.5 ประพฤติตรงตามพูดและคิด

2. ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน

พฤติกรรม

- 2.1 ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว
- 2.2 ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ทำประโยชน์ส่วนตัว

3. ความซื่อสัตย์ต่อบุคคล มิตร หัวหน้างาน ผู้มีพระคุณ

พฤติกรรม

- 3.1 ประพฤติตรงไปตรงมา ไม่คิดคดโกงต่อผู้อื่น
- 3.2 ไม่ชักชวนไปในทางที่เสื่อมเสีย
- 3.3 ไม่สอพลอเพื่อหาผลประโยชน์ส่วนตน
- 3.4 เตือนสติและแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์
- 3.5 ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ไม่คิดอิจฉาหรือกลั่นแกล้ง

4. ความซื่อสัตย์ต่อคณะ สังคม และประเทศชาติ

พฤติกรรม

- 4.1 ร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- 4.2 ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน
- 4.3 ไม่ร่วมมือกันทำงานใด ๆ ที่ผิดกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของสังคม

และหมู่คณะ

จากสิ่งที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การที่โรงเรียนเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ ความมานะพยายามของครูที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดทางให้ครูทุกคนปฏิบัติตาม โดยยึดมั่นจริยธรรมเป็นหลัก

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร

ผู้บริหารนั้นมีความสำคัญต่อการจัดการทางการศึกษา หากผู้บริหารเป็นผู้นำด้วยแล้ว จะมีผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยทั่วไปคุณลักษณะผู้บริหารที่ดีตามแนวคิดของนักวิชาการทางการบริหารจัดการ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่ม รู้จักปรับปรุงแก้ไข มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ มีความเข้าใจบุคคลทั่วไป และเข้าใจสังคมได้ดี มีความกระตือรือร้น มีวิจารณญาณในการตัดสินใจที่ดี มีความอดทน และรับผิดชอบต่อสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานงานได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและยอมรับนับถือ ผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและความยุติธรรม ลักษณะดังกล่าวไม่ได้หากันได้ง่าย ๆ ในสถานศึกษา ที่หายากยิ่งกว่านั้น คือ ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำ (ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 325)

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) กับผู้นำ (Leader) มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ผู้นำนั้นหากมีความเป็นผู้นำ ก็คือมีความหมายเป็นภาวะผู้นำนั่นเอง ผู้นำเป็นผู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและส่วนบุคคล

การดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 77) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคล สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

กูริชญา ยัมแย้ม (2556, หน้า 7) ภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับอำนาจ หรืออิทธิพลเหนือบุคคลที่แสดงอำนาจของผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพและอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิกเกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลอื่นโดยอำนาจนั้นจะเกิดการสามารถชักจูงหรือชี้แนะให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 77-78) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ผู้บริหารขององค์กรควรจะมีภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและเจริญเติบโตขององค์กร โดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานดังต่อไปนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานบุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่ร่วมกันในองค์กรสิ่งหนึ่งที่มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้งแต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกัน พินฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงาน

มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงาน มีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่ตนเองให้อำนาจอยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาวะเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545 อ้างถึงใน พงษ์เทพ สุขทนารักษ์, 2558) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. เป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าอะไรคือความสำคัญขององค์กร ช่วยให้เห็นทิศทาง และจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน ภายใต้ภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

2. เป็นจุดศูนย์กลางของการทำงานกลุ่ม ในการแสวงหาความร่วมมือของบุคคลในกลุ่มเพื่อนำพากลุ่มไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ

3. เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผู้ตามในการทำงานร่วมกัน

4. เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม ที่ส่งผลต่อปฏิกิริยาของผู้ตาม ว่าผู้นำทำอะไร ถ้าผู้นำทำให้ดู ผู้ตามก็จะทำตามด้วย

5. เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจและการประสานงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

6. ผลหรือสิ่งที่ยกมาตามมา ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มเป็นหลัก

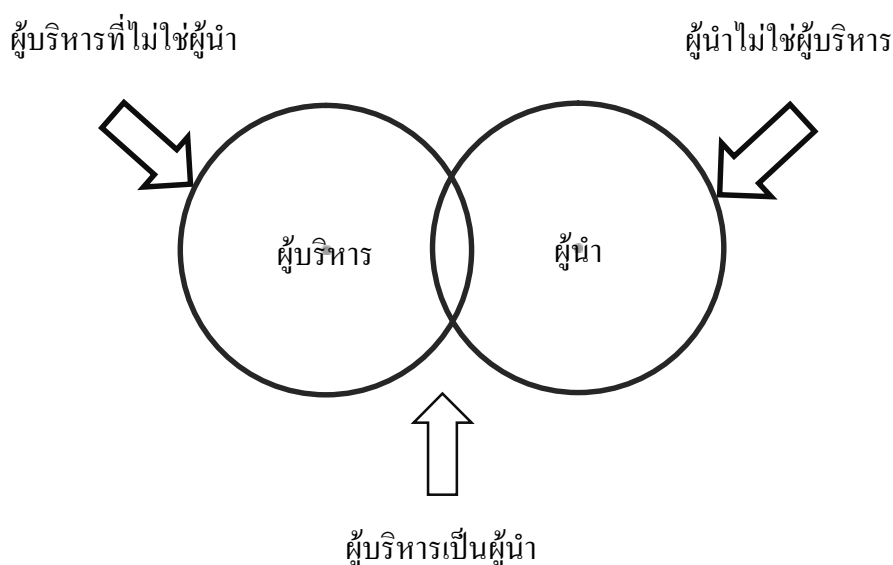
7. เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการบทบาทของบุคคลอื่น เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ระบบสังคม เพราะผู้นำแต่ละองค์กร หรือหน่วยงาน ต่างก็มีหน้าที่ มีบทบาทที่แตกต่างกัน แต่ทุกหน้าที่ต่างก็ช่วยกันพัฒนาความเจริญให้กับสังคม

8. เป็นกระบวนการในการริเริ่มและดำรงรักษาโครงสร้างของบทบาทและรูปแบบความสัมพันธ์ของบทบาทต่าง ๆ มีการระบุหน้าที่ของภาวะผู้นำในการทำให้ระบบการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพผลตามโครงสร้างการบริหารจัดการขององค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กร การมีภาวะผู้นำจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่น จนขยายสู่องค์กรระดับประเทศ

ผู้นำกับผู้บริหาร (Leader and administrator)

การที่องค์กรหรือหน่วยงานจะอยู่รอดหรือไม่นั้น จะขึ้นอยู่กับบุคคล 2 ประเภท คือ ผู้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้า ซึ่งเรียกว่า ผู้นำหรือผู้บริหาร โดยทำหน้าที่เป็นผู้บริหารองค์กรหรือผู้นำองค์กรคนอีกประเภทหนึ่งได้แก่ ผู้ปฏิบัติซึ่งเป็นผู้ร่วมงานหรือลูกน้อง โดยทั่วไปเรียกว่า ผู้ได้บังคับบัญชา ส่วนผู้บริหารหรือผู้นำเรียกว่า ผู้บังคับบัญชาผู้นำกับผู้บริหารอาจเป็นคนคนเดียวกันก็ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่แสดงออกความแตกต่างของผู้นำกับผู้บริหารสามารถแยกได้ คือ ผู้นำเป็นผู้มีพลังอำนาจสามารถโน้มน้าวจิตใจคนอื่นให้ทำตาม โดยอาศัยคุณงามความดีเรียกว่า “พระคุณ” โดยไม่ต้องมีตำแหน่งเหมือนกับผู้บริหาร ส่วนผู้บริหารเป็นผู้มีตำแหน่งและมีอำนาจตามกฎหมายจึงเป็นผู้มี “พระเดช” ถ้าบุคคลใดมีทั้งพระคุณและพระเดชแล้ว ผู้นำกับผู้บริหารจึงจะเป็นคนเดียวกัน จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารไม่ใช่ผู้นำ ผู้นำไม่ใช่ผู้บริหาร แต่ถ้าผู้บริหารประพฤติตนเป็นผู้นำผู้บริหารก็จะเป็นผู้นำ (การดี อนันต์นารี, 2557, หน้า 78-79) สามารถเขียนเป็นภาพได้ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงผู้นำกับผู้บริหาร

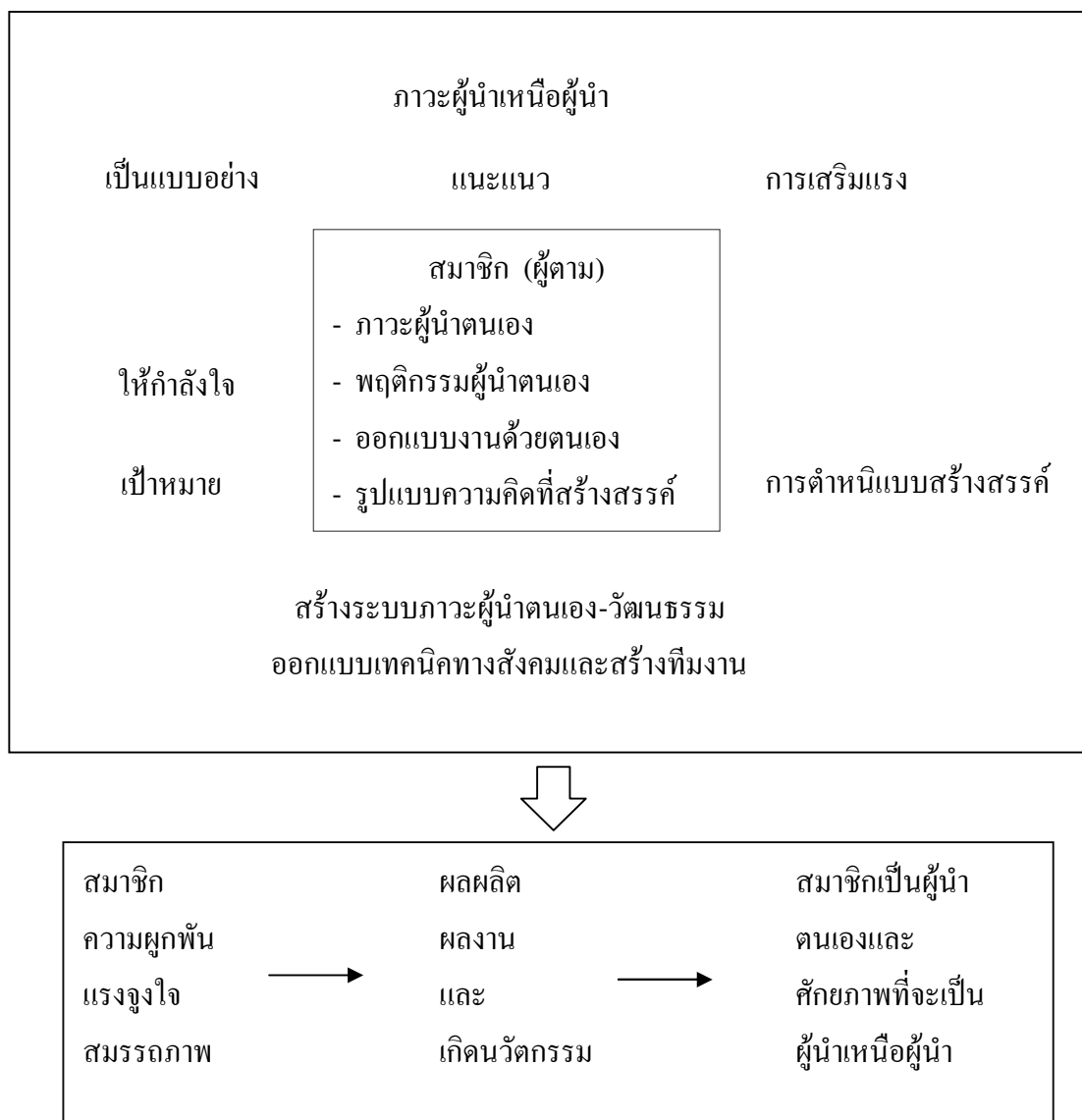
เบนนิส (Bennis, 1989, p. 7) กล่าวว่า การที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดได้จำเป็นจะต้องมีผู้นำรุ่นใหม่และได้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำกับผู้บริหารมีลักษณะแตกต่างกัน ดังนี้

ผู้บริหาร	ผู้นำ
1. ชอบบริหาร	1. ชอบเปลี่ยนแปลง
2. ชอบลอกแบบ	2. มีความคิดริเริ่ม
3. รักษาสภาพเดิม	3. พัฒนา
4. เน้นที่ระเบียบโครงสร้าง	4. เน้นบุคคล
5. ใช้การควบคุม	5. คลองใจให้เกิดความเชื่อถือ
6. มักมองระยะใกล้	6. มองกว้างและไกล
7. มักถามอย่างไร เมื่อไร	7. มักจะถามอะไร และทำไม
8. ชอบเอาอย่าง	8. คิดสร้างสรรค์
9. ชอบสถานภาพเดิม	9. ทำลายสถานภาพเดิม
10. ชอบทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง	10. ทำสิ่งที่ถูกต้อง

ภาวะผู้นำตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims)

แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Superleadership) ว่าเป็นวิธีการนำผู้อื่น โดยการแสดงให้เห็นว่าบุคคลจะสามารถนำตนเองได้อย่างไร กล่าวคือ ผู้นำเหนือผู้นำจะประสบผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อพวกเขาสามารถพัฒนาผู้ตาม (Followers) ให้เป็นบุคคลที่มีผลิตภาพสูง ทำงานได้อย่างอิสระและต้องการให้ผู้นำเข้ามาควบคุมน้อยที่สุด สำหรับความสำคัญอย่างยิ่งของผู้นำเหนือผู้นำ คือ ความสามารถในการสอนให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการติดตามวิธีการของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน (How to think on their own) พร้อมกับสามารถกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีรูปธรรม (Act constructively) และดำเนินการได้อย่างอิสระ (Act independently) ผู้นำเหนือผู้นำจะพยายามส่งเสริมให้บุคลากร ได้ขจัดความคิดและความเชื่อในทางที่ไม่ดีที่มีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานออกไปจากกระบวนการคิด พร้อมกับให้ทบทวนความคิดและความเชื่อดังกล่าวด้วยความเชื่อในทางบวกและเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ผู้นำเหนือผู้นำยังจะต้องสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ให้กับผู้ได้บังคับบัญชาด้วยว่า มีการยอมรับพวกเขาอย่างจริงจัง ยอมรับว่าผู้ได้บังคับบัญชาที่มีศักยภาพสำรองเพียงพอและพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ ขององค์กรในสถานการณ์ทำงาน

สำหรับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540 หน้า 116 อ้างถึงใน วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ, 2550, หน้า 46) ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

กระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Process of super leadership)

กระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Process of super leadership) ผู้นำเหนือผู้นำ จะเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมของตนเองให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้โดยเปลี่ยนพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลภายนอกและมอบหมายงานให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

ใช้พฤติกรรมจูงใจภายในวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง (Self-leadership) นั้นประกอบด้วย 7 ด้านตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sime, 1991, p. 33) ดังต่อไปนี้

1. การเป็นผู้นำตนเอง (Become a self-leader)

การเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารที่ได้ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นให้ไปในทิศทางที่เหมาะสมแนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่ายและมาตรฐานของการปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มอบหมายงานและอำนาจหน้าที่อย่างเป็นระบบพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจเพิ่มความรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่ม สามารถนำข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง รวมทั้งกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเองและปรับเปลี่ยนให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม หรือการที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเลื่อมใส ศรัทธา เคารพนับถือ ไว้วางใจ และเชื่อมั่นว่าผู้นำทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามเป็นผู้มีคุณธรรม และประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น

2. ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง (Model self-leadership)

ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับนับถือในหน่วยงานพร้อมที่จะส่งเสริมให้บุคลากรได้นำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองและยังเป็นตัวอย่างในการเป็นผู้นำบุคคลอื่นต่อไปในกระบวนการของผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่เป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง โดยมีอิทธิพลต่อบุคคลด้วยการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติในสิ่งที่ดีโดยการแสดงออก แนะนำส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เจตคติที่ดี มีระเบียบวินัย และส่งเสริมให้แสดงถึงความรู้ ความสามารถ มีความคิด มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การเป็นตัวอย่างการเป็นแบบอย่างอันดีงาม สำหรับผู้ตามให้ปฏิบัติตามได้ หรือการที่ผู้นำจะประพฤติตนเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม หลีกเลียงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น ทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับ นับถือ เชื่อฟัง ศรัทธา พร้อมทั้งจะอุทิศตนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์

3. การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (Self-set goals)

การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้นสนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ บุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียน เป็นผู้วิสัยทัศน์ทำให้บุคลากร มีความเชื่อมั่น

ต่อตนเองและงาน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและหน่วยงาน ส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ

สรุปได้ว่า การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง ผู้นำสนับสนุน และช่วยเหลือให้ผู้ตามมีความสามารถในการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ หรือการที่ผู้นำสามารถจูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตาม มีความกระตือรือร้น และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย โดยทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่า และความท้าทายของงาน กระตุ้นให้เกิดการทำงาน เป็นทีม อย่างมีความสุข

4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกให้แก่ผู้ตาม (Create positive thought patterns)

การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรม ที่มีศิลปะหรือความสามารถของตนที่กระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะ ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดที่สร้างสรรค์ มีความคิดที่ดี มีเจตคติในทางที่ดีต่อการปฏิบัติงานและเข้าใจถึง ปัญหาและมีแนวทางแก้ไขปัญหอย่างมีเหตุผล และสามารถให้บุคลากรได้นำความคิดและเทคนิค ใหม่ ๆ มาปฏิบัติ และสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี และมีการแสดงออกถึงการที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ คิดกำหนดโครงการใหม่ ๆ และพร้อมที่จะทำงานให้สำเร็จ ก่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

สรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม หมายถึง การทำให้ผู้ตามรู้จัก วิธีคิด โดยปลูกฝังผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความคิดในทางสร้างสรรค์ หรือการที่ผู้นำ กระตุ้นให้ผู้ตามคิดอย่างมีเหตุมีผล มีการตั้งสมมติฐาน การมองเห็นปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์ เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ไม่วิจารณ์ความคิดของ ผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่ง ท้าทายและเป็น โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหา ทุกอย่างมีวิธีแก้ไข และสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือในการแก้ปัญห ของผู้ตาม

5. การให้รางวัลและการตำหนิต่างสร้างสรรค์ (Facilitate self-leadership through reward and constructive reprimand)

การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการตำหนิ หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการอำนวยความสะดวกให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานและใช้ ความสามารถได้เต็มศักยภาพโดยวิธีสร้างแรงจูงใจทางบวกและทางลบหรือวิธีการที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ตาม โดยสร้างแรงจูงใจทางบวกและทางลบ หรือวิธีการที่ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ โดยบอกผลลัพธ์ของงานที่ต้องการ วิธีการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย และให้รางวัลเมื่อทำงานสำเร็จ การให้รางวัลเพื่อแสดงถึงการประกาศความดีความชอบ การยกย่องชมเชย การให้เกียรติในฐานะผู้ตามดีเด่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง

6. การสร้างทีมงาน (Promote self leadership through teamwork)

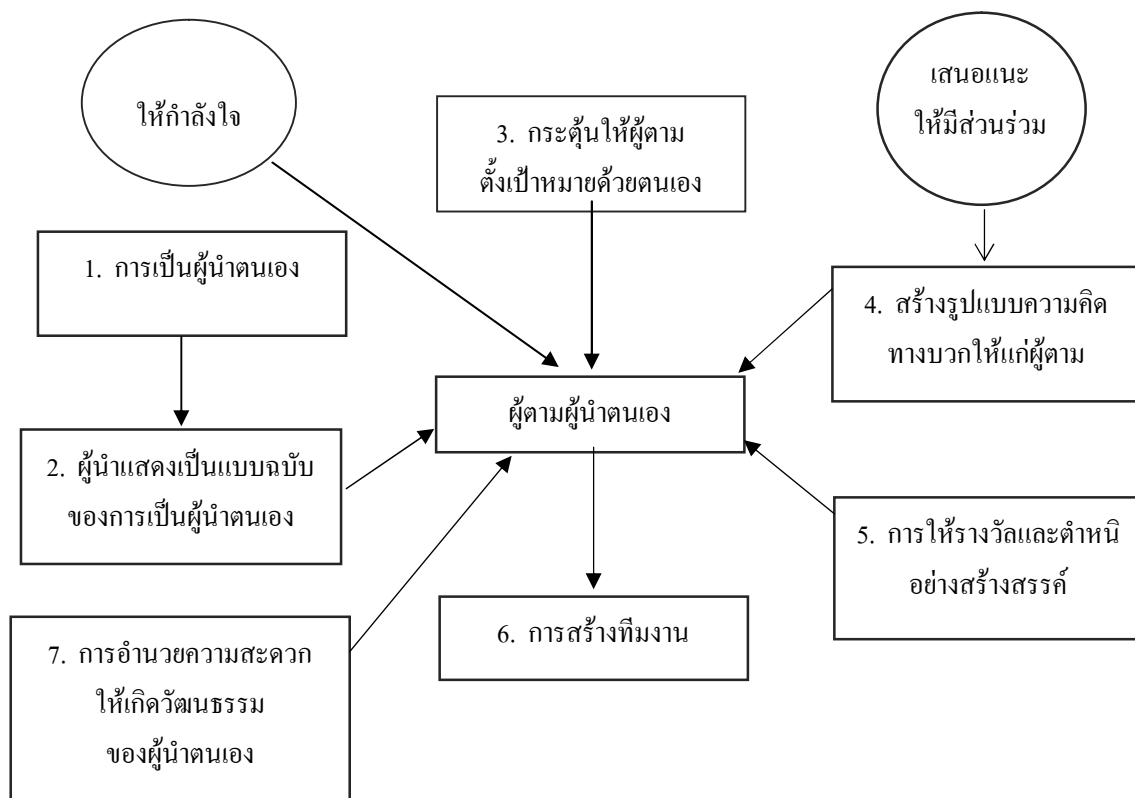
การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนา ตนเองและสร้างคณะทำงานและให้คำปรึกษาเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ต่อการปฏิบัติงานในกระบวนการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนางาน โดยใช้กระบวนการกลุ่ม

สรุปได้ว่า การสร้างทีมงาน หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลในองค์กรเพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายด้วยกัน มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน และมีความพอใจที่จะทำงานร่วมกัน

7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (Facilitate self-leadership culture)

การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การยอมรับให้ความไว้วางใจโดยการมอบหมายกระจายอำนาจ โดยให้บุคลากรทุกคนได้รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเอง และขณะเดียวกันผู้บริหารมีความเข้าถึงความหลากหลายของบุคลากร และสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความภาคภูมิใจ ความประทับใจ ความผูกพันต่อหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือผู้ตาม ช่วยกันสร้างพฤติกรรมในการคิด การปฏิบัติงานเป็นวัฒนธรรมองค์การบริหารของผู้นำจะต้องเป็นผู้กระตุ้นให้กำลังใจแก่ผู้ตามทุกชั้นตอน ซึ่งขั้นตอนดังกล่าวสามารถสรุปได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้ตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims)

กลยุทธ์การเป็นผู้นำเหนือผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ผู้นำเหนือผู้นำเป็นผู้นำที่เน้นไปที่การพัฒนาผู้ตาม นั่นคือ เป็นผู้นำสามารถทำให้ผู้อื่นมีความเป็นผู้นำในตนเอง เท่าที่เขาจะสามารถเป็นไปได้ตามศักยภาพตน กลยุทธ์การเป็นผู้นำเหนือผู้นำเป็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จประกอบด้วยแนวทาง 3 ประการ คือ (Manz & Sims, 1991)

ประการแรก กลยุทธ์ผู้นำในตนเองเพื่อให้การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ (Self leadership strategies for effective action) กลยุทธ์ในการสร้างความเป็นผู้นำในตนเอง การให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ มีวิธีการดังต่อไปนี้

1. ตั้งเป้าหมายให้กับตนเอง (Self-set goals) การตั้งเป้าหมายให้กับตนเองนั้นจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายที่มีความท้าทายคืออะไร และสามารถทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ เช่น ตั้งใจว่าจะต้องทำยอดขายให้ได้ตามกำหนด หรือจะไม่ใช้เวลางานทำงานส่วนตัวเป็นต้น

2. การจัดบรรยากาศของการทำงานให้เอื้ออำนวย (Management of cues) เป็นการช่วยกระตุ้นให้เกิดมีการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อลดสิ่งที่ทำให้เกิดความรำคาญใจในขณะที่ทำงาน เช่น การจัดสถานที่แบบสบายๆ ในระหว่างที่ทำงาน ลดเสียงดังที่ทำให้เสียสมาธิหรือจัดตารางการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

3. การฝึกฝน (Rehearsal) ผู้นำเหนือผู้นำจะต้องกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ฝึกหัดคิดแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์งานที่ต้องรับผิดชอบอยู่เป็นประจำก่อนที่จะปฏิบัติงาน

4. การฝึกการเป็นคนช่างสังเกต (Self-observation) การสังเกตจะทำให้ผู้ปฏิบัติรู้ว่าอะไรที่ควรเปลี่ยนแปลงหรืออะไรที่ควรจะทำก่อนและหลัง การสังเกตทำให้บุคคลสามารถที่จะรู้สถานการณ์และประเมินค่าตนเองและการทำงานได้

5. การให้รางวัลกับตนเอง (Self-rewards) เป็นการสร้างแรงจูงใจให้ทำงานในสิ่งที่คุณคนผู้นั้นไม่ชอบทำ เพราะการให้รางวัลกับตนเองเช่นนี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้อยากทำงานนั้น ๆ อีกในอนาคต

6. การทบทวนตนเอง (Self correcting feedback) เป็นการตรวจสอบพิจารณาการกระทำของตนเองที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะความรู้สึกลึกซึ้งหรือการวิพากษ์วิจารณ์ตนเองจะนำไปสู่การสูญเสียความมั่นใจและความเคารพต่อตนเอง ทำให้เกิดความหุดหู่และส่งผลต่อการทำงานต่อไป โดยการตั้งคำถามถึงการกระทำของตนเองว่า การกระทำหรือความคิดที่เกิดขึ้นนั้น เป็นไปเพื่อลงโทษตนเองหรือต้องการที่จะปรับปรุงเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดนั้น ๆ อีก

ประการที่สอง การให้รางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมายที่เกิดจากการทำงาน (Use natural rewards) การให้รางวัลกับตนเอง หมายถึง การที่ตนเองได้ชื่นชมต่อผลสำเร็จของงานซึ่งรางวัลนั้นไม่ได้กล่าวถึงว่า คือเงิน แต่หมายถึงการให้รางวัลกับตนเองด้วยการได้ทำในสิ่งที่คุณเองชอบ เช่น การไปดูหนัง ฟังเพลง เป็นต้น ได้กล่าวไว้ว่า “โดยธรรมชาติของการทำงานนั้นมีการเปลี่ยนแปลงไปจึงทำให้คนต้องการงานที่ทำหายและมีความหมาย ดังนั้น การตั้งเป้าหมายและชื่นชมต่อผลงานของตนเองนั้นจึงทำให้เกิดการชื่นชมตนเองที่ได้ทำงานจนประสบความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นแรงกระตุ้นทำให้คนอยากทำงานนั้นต่อ ๆ ไปอย่างมีประสิทธิภาพ” จึงเป็นการสร้างรางวัลอันเกิดจากงาน เช่น การขายตัวหนึ่งเป็นเวลานานจะเกิดความเบื่อหน่าย ผู้ปฏิบัติจึงต้องหาสิ่งกระตุ้นที่ทำให้การทำงานน่าสนใจมากขึ้น โดยการตั้งเป้าหมายว่าจะทำให้ถูกค่าจำนวนก็คนที่เยี่ยมให้กับเรา เป็นต้น ทั้งทำให้เกิดการผ่อนคลายหลังจากที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถตามเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้ หรือการไปพักผ่อนหลังจากทำงานสำเร็จ การให้รางวัลกับตนเอง

เช่นนี้จึงเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำในตนเองได้ เพราะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการทำงาน

รางวัลที่เกิดจากการทำงานจนประสบผลสำเร็จนั้น เป็นส่วนหนึ่งของการกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ สืบเนื่องมาจากรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ เนื่องจากบุคคลผู้นั้นสามารถทำงานจนประสบความสำเร็จได้ และเราเป็นที่ยอมรับว่าสามารถทำงานจนประสบความสำเร็จในงานที่เราทำ รู้สึกว่าไม่ถูกควบคุมและไม่ต้องรอฟังคำสั่งจากใคร บุคคลมักค้นหาโอกาสที่จะสามารถแสดงให้เห็นว่าคุณมีความคิดสร้างสรรค์ รู้สึกว่าคุณมีความมุ่งมั่นหมาย แม้ว่างานจะทำให้เราได้แสดงความสามารถ แต่สิ่งที่สำคัญอีกสิ่งหนึ่งก็คือ การบรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งความหวังไว้ได้อย่างภาคภูมิใจ

นอกจากนี้ การสร้างความสนุกในการทำงาน การสร้างความเป็นผู้นำในตนเองให้สำเร็จได้ จึงต้องสร้างความสนุกในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ การเปลี่ยนแปลงทำให้งานง่ายขึ้น และการหาความรู้เพิ่มเติมจากการทำงาน ทั้งนี้และทั้งนั้น ผู้ปฏิบัติหรือผู้ที่ทำงานจะต้องเห็นความสำคัญของการทำงานให้สนุก

ประการที่สาม ส่งเสริมความคิดที่มีประสิทธิภาพ (Promote effective thinking and feeling) เกี่ยวกับการสร้างรูปแบบของความคิดของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อการกระทำเช่นเดียวกับการพัฒนาพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการกระทำและความคิด ด้วยการจัดการความคิดด้วยแนวทางที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงวิธีคิด (Changing the way we think) การเปลี่ยนแปลงวิธีคิดเกิดขึ้นจากความเชื่อ (Beliefs) ประสบการณ์ (Imagined experiences) และพูดกับตนเอง (Self-talk) 2) ความเชื่อ (Beliefs) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้วยว่า ถ้าเราเชื่ออย่างไรเราก็จะปฏิบัติเช่นนั้น เช่น หากคนมีความเชื่อว่าคุณทำได้มันจะปฏิเสธเราก็จะทำให้เราไม่กล้าพูด เป็นต้น หากเราคิดในแง่บวกก็จะทำให้มีแรงใจ การสร้างสรรค์งานต่าง ๆ ความเชื่อจะถูกเรียกว่า ประสิทธิภาพแห่งตัวตน (Self-efficacy) อันจะนำไปสู่การสร้างความสำเร็จให้กับตนเอง 3) ประสบการณ์ (Imagined experiences) ประสบการณ์ในอดีตมีทั้งที่เราคิดว่าประสบความสำเร็จและที่ล้มเหลว ดังนั้นจึงสามารถนำมาสู่การสร้างสรรค์และทำลายตัวเองได้ ขึ้นอยู่กับความคิดและมุมมองต่อประสบการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้น ประสบการณ์ในอดีตจึงส่งผลต่อความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย 4) พูดกับตนเอง (Self-talk) เป็นการตั้งข้อสังเกตต่อสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างมีรูปแบบกับตนเองด้วยการสร้างรูปแบบเฉพาะกับตนเอง ซึ่งจะช่วยให้ตนเองคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และ 5) การจัดการความคิดและอารมณ์ (Managing thought patterns and emotional intelligence) วิธีการคิดของบุคคลจะส่งผลต่อแนวทางการดำเนินชีวิต หากมุมมองนั้นเป็นไปในแง่ร้ายก็ส่งผลต่อการปฏิบัติตนด้วยเช่นกัน แต่บุคคลที่สามารถควบคุมและมีความฉลาดทางอารมณ์ได้ ทำให้ทำงานกับผู้อื่นได้ดี

แนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร

มีการใช้คำที่เกี่ยวกับแรง หรือสิ่งผลักดันที่ซ่อนเร้นภายใน ให้คนทำงานนั้นอยู่หลายคำด้วยกัน คำกลาง ๆ ที่ใช้กัน คือ “อำนาจ” (Power) และมีการใช้แตกต่างกันออกไปอย่างสภาพที่หน่วยงาน และสถานการณ์ เช่น หากนำไปใช้ในองค์กรที่เป็นทางการ เรียกอำนาจหน้าที่ (Authority) (ชร สุนทรยุทธ, 2556, หน้า 110)

ความหมายของอำนาจ

อำนาจเป็นสิ่งที่จำเป็นจะต้องรู้จักใช้ ซึ่งไม่ต่างกับอาวุธ ถ้าหากนำไปใช้ไม่ถูกวิธีย่อมเป็นอันตรายต่อตนเองและผู้อื่น ในทางกลับกันถ้าผู้ใช้อำนาจนั้นอย่างถูกต้องแล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์นำมาซึ่งสันติสุข ต่อองค์กรและสังคมได้อย่างดี

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 211) กล่าวว่า อำนาจ (Power) หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะทำให้ผู้อื่นทำตามในสิ่งที่ต้องการ

เวเบอร์ (Weber, 1947, p. 324) กล่าวว่า อำนาจ (Power) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งในสังคมต้องการจะให้บุคคลอื่น ๆ ปฏิบัติตามโดยปราศจากการต่อต้าน

เฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, p. 152) ได้ให้ความหมายว่า อำนาจ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทักษะคติ เป้าหมาย ความต้องการ ค่านิยม และอื่น ๆ

สมุทรา ชำนาญ (2550, หน้า 39) ได้เสนอความหมายของอำนาจ (Power) ว่าเป็นอำนาจที่ไม่เป็นทางการ (Informal) เป็นความสามารถเฉพาะตัวบุคคลซึ่งไม่จำเป็นต้องมีกฎหมายรองรับ เป็นความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยปราศจากการต่อต้านอำนาจพลังงานที่สามารถใช้ทั้งในและนอกองค์กร

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 1371) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ (Power) หมายถึง สิทธิ เช่น มอบอำนาจอิทธิพลที่จะบังคับให้ผู้อื่นยอมทำตามไม่ว่าด้วยความสมัครใจหรือไม่ หรือความสามารถที่จะบันดาลให้เป็นไปตามที่ประสงค์ เช่น อำนาจบังคับทางกฎหมาย อำนาจการบังคับบัญชา ความสามารถหรือสิ่งที่สามารถทำหรือบันดาลให้เกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ เช่น อำนาจของคุณพระศรีรัตนตรัย อำนาจสิ่งศักดิ์สิทธิ์ กำลัง เช่นอยู่ใต้อำนาจการบังคับ เช่น ขออำนาจศาลอำนาจบาตรใหญ่ อำนาจที่ใช้ข่มขู่ เช่น ถือว่ามีอำนาจบาตรใหญ่รังแกใครก็ได้ ตามใจชอบ อำนาจมืด อิทธิพลที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือระเบียบเป็นต้น ที่ยังบังคับให้ผู้อื่นยอมทำตาม

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 81) ให้ความหมายของอำนาจว่าหมายถึง ความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ

สรุปได้ว่า อำนาจเป็นความสามารถในการแสดงออกถึงศักยภาพของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ในการชักจูงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความคิด ทศนคติ เป้าหมาย ความต้องการ ค่านิยม และอื่น ๆ

ธรร สุนทรยยุทธ (2556) ได้กล่าวถึงการจำแนกประเภทของอำนาจหน้าที่ไว้ดังนี้
ประเภทของอำนาจหน้าที่

1. แบ่งตามอำนาจของผู้ใช้

ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ใช้อำนาจนั้น เวเบอร์ (Weber) ได้แบ่งอำนาจของผู้บังคับบัญชา ในองค์กรนั้น ๆ ได้ 3 แบบ คือ

1.1 อำนาจบารมี (Charismatic authority) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากคุณงามความดี ของผู้บริหาร การมีบุคลิกภาพที่ดี และความน่าเชื่อถือของผู้บริหาร เป็นที่ยอมรับจากสมาชิก ในองค์กร

1.2 อำนาจตามประเพณี (Traditional authority) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากการยอมรับ ตำแหน่งนั้น ๆ ตกทอดสืบต่อเนื่องกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ เช่น คนไทยยกย่องผู้บริหารเป็น “เจ้านายคน” ครั้นเมื่อบุคคลนั้นเข้าสู่ตำแหน่งก็ย่อมได้รับการยอมรับไปด้วย

2. แบ่งตามลักษณะอำนาจ

นักทฤษฎีการได้ขยายงานพื้นฐานของอำนาจออกไป เพียบอดี (Peabody, 1962, pp. 463-482) ได้จำแนกอำนาจตามลักษณะออกเป็นอำนาจทางการและไม่เป็นทางการ

2.1 อำนาจทางการ (Formal authority) เป็นอำนาจที่เกิดจากองค์การมีการยอมรับ บทบาทหน้าที่ เช่น ผู้เป็นหัวหน้าก็จะได้รับการยอมรับองค์การเป็นผู้มอบให้อำนาจนั้น ๆ

2.2 อำนาจปฏิบัติหน้าที่ (Functional authority) เป็นอำนาจจากแหล่งต่าง ๆ เช่น มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ และอำนาจตัวบุคคลเป็นอำนาจที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ หน้าที่ และอำนาจตัวบุคคลเป็นอำนาจที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ซึ่งมีอำนาจเฉพาะในงานนั้น ๆ

2.3 อำนาจไม่เป็นทางการ (Informal authority) เป็นอำนาจที่เกิดจากการยอมรับ ของกลุ่มสมาชิก ผู้ใช้อำนาจนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้าเสมอไป

อำนาจหน้าที่การบังคับบัญชา ย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้ใช้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล จะมีประกอบกับอำนาจที่บุคคลนั้นตำแหน่งอยู่ ดังตารางที่ 1 ในองค์กรแต่ละองค์การมักมีอำนาจ ที่เกิดจากองค์การอุปนัย (Informal organization) ทั้งนี้เพราะบุคคลมักจะรวมตัวกันอย่างไม่เป็น ทางการ เช่น โรงเรียนจะพบว่าครูมีการแบ่งกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ อาจจะมาจากร่วมความสนใจ ร่วมกัน กลุ่มที่จบมาจากสถาบันเดียวกัน เป็นต้น กลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้จับกันขึ้น บางครั้งมีผลต่อ การต่อรองกับฝ่ายบริหารได้ และเกิดขัดแย้งภายในโรงเรียนได้

เวเบอร์ (Weber) กล่าวว่า ความขัดแย้งระหว่างอำนาจหน้าที่ทางการกับอำนาจหน้าที่ตามหน้าที่นั้นจะไม่เกิดขึ้นถ้าหากมีการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอย่างมีเหตุผล สามารถสรุปรายการฐานอำนาจหน้าที่ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รายการฐานอำนาจหน้าที่ (ชร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 111)

	อำนาจหน้าที่ (ทางการ)		อำนาจหน้าที่ (ปฏิบัติหน้าที่)	
	ตามกฎหมาย	ตำแหน่ง	ความสามารถ	บุคคล
Weber (1974)	อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย		อำนาจหน้าที่ ตามเหตุผล	อำนาจหน้าที่ สืบทอดกันมา
Urwick (1937)		มีการลำดับ ลดหลั่นกันไป	ความรู้ ความสามารถ ทางวิชาการ	อำนาจเกิดจาก คุณงามความดี
		มีการจัดองค์การ เป็นทางการ	ความรู้ ความสามารถ เฉพาะและทักษะ	ยึดวิวัฒนาการและ ความที่มีชื่อเสียง
Simon (1957)	อำนาจหน้าที่ตาม กฎหมายที่สังคม ยอมรับ	การลงโทษตาม อำนาจหน้าที่	เชื่อใน ความสามารถ	วิธีการดี เป็นที่น่าเชื่อถือ

การใช้อำนาจและพฤติกรรมในการบริหาร

เมอร์ตัน (Merton, 1957, p. 195) ได้กล่าวถึงการใช้อำนาจว่า การใช้อำนาจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการดำเนินงานในสถานศึกษา เพราะอำนาจที่ยอมรับ สามารถเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมของครูและนักเรียน ซึ่งอำนาจดังกล่าว ได้แก่ อำนาจที่เป็นทางการ (Formal authority) ที่มีอยู่ในสถานศึกษา และอยู่กับตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะเมื่อผู้บริหาร ครู และนักเรียนเข้ามาเป็นสมาชิกของโรงเรียนแล้ว จะต้องยอมรับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน

บาร์นาร์ด (Barnard, 1938, pp. 167-170) ได้กล่าวถึงลักษณะการยอมรับกฎระเบียบดังกล่าวที่เรียกว่า “เขตของการไม่แตกต่าง” (Zone of indifferent) ของระบบราชการเขาอธิบายว่า

ครู ผู้บริหาร หรือบุคคลอื่น ๆ ยอมรับคำสั่งโดยไม่สงสัย การที่บุคคลจะต้องยอมทำตามอำนาจดังกล่าว พบว่า เป็นจุดอ่อนที่ส่งผลต่อคุณภาพของงาน คืองานไม่ดีพอ

เบลอ และสก็อทท์ (Blau & Scott, 1962, p. 144) ได้กล่าวถึง การใช้อำนาจตามกฎหมายว่าเป็นอำนาจที่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มตามความสามารถได้

ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน จึงควรหาวิธีการใช้อำนาจอื่น ๆ เข้ามาใช้ให้ผู้ใช้ได้บังคับมาทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพโดยมีผลงานที่มีคุณภาพ และผู้ได้บังคับบัญชามีความพึงพอใจ

ฮอย และวิลเลียมส์ (Hoy & Williams, 1971) และฮอย และรีส (Hoy & Rees, 1974) ได้ทำการวิจัยเพื่ออธิบายวิธีการใช้อำนาจ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนจำนวนมาก ใช้อำนาจตามรูปแบบและอำนาจตามกฎหมายเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผู้บริหารสถานศึกษาของไทยนิยมใช้กันมาก ทั้งนี้เพราะโรงเรียนเป็นระบบราชการที่ยึดกฎหมายเป็นเกณฑ์

อำนาจบังคับบัญชาและพฤติกรรมกรรมการบริหาร

บาร์นาร์ด (Barnard, 1938, pp. 168-171) ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจทั้งทางการกับไม่เป็นทางการซึ่งจะก่อให้เกิดพฤติกรรมกรรมการบริหาร ดังภาพที่ 5

		การใช้อำนาจบังคับบัญชาทางการ (Formal authority)	
		มาก	น้อย
การใช้อำนาจบังคับบัญชาไม่เป็นทางการ (Informal authority)	มาก	ผู้นำ ทางการ	ผู้นำไม่เป็น ทางการ
	น้อย	เจ้าหน้าที่ สำนักงาน	ผู้ตาม

ภาพที่ 5 พฤติกรรมกรรมการบริหารกับการใช้อำนาจ (ชร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 112)

จากภาพที่ 5 แสดงให้เห็นว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารบังคับบัญชาทั้งทางการ และไม่เป็นทางการ ก่อให้เกิดพฤติกรรมบริหาร ดังนี้ (ชร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 112-113)

1. ผู้นำทางการ (Formal leader)

ผู้บริหารที่ใช้อำนาจบังคับบัญชาตามทางการมาก และใช้อำนาจบังคับบัญชาไม่เป็นทางการมากเช่นกัน พฤติกรรมการบริหาร จะเน้นทั้งการสั่งการให้ผู้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สนองความคาดหวังของโรงเรียน ขณะเดียวกันผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับอำนาจไม่เป็นทางการแสดงออก โดยสร้างปฏิสัมพันธ์กับครูและบุคลากรต่าง ๆ ร่วมมือกันทำงาน เกิดความผูกพัน จงรักภักดีต่อโรงเรียน ผู้บริหารประเภทนี้เป็นผู้บริหารที่มีสมรรถภาพสูง เรียกว่า เป็นผู้นำทางการ

2. ผู้นำไม่เป็นทางการ (Informal leader)

ผู้บริหารที่ใช้อำนาจบังคับบัญชาทางการน้อย แต่ใช้อำนาจบังคับบัญชาไม่เป็นทางการมาก พฤติกรรมการบริหารจะไม่เน้นการสั่งการให้ครูทำงานตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับอำนาจไม่เป็นทางการที่มุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมมือกับครูและบุคลากรต่าง ๆ ร่วมมือกันทำงานเกิดความผูกพัน จงรักภักดีต่อโรงเรียน ผู้บริหารประเภทนี้เป็นผู้บริหารที่มีความสามารถทางวิชาชีพสูง เหมาะกับการเป็นผู้บริหารโรงเรียน เรียกว่า เป็นผู้นำไม่เป็นทางการ

3. เจ้าหน้าที่สำนักงาน (Officer)

ผู้บริหารที่ใช้อำนาจบังคับบัญชาทางการมาก และใช้อำนาจบังคับบัญชาไม่เป็นทางการน้อย พฤติกรรมการบริหารจะเน้นการสั่งการ ให้ผู้ทำงานตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนสถานเดียว ไม่ค่อยสูงส่งกับครู ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ใช้การสั่งการด้วยเอกสาร ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ให้รางวัล และการลงโทษตามกฎหมายที่กำหนด ผู้บริหารประเภทนี้จัดได้ว่าเป็นผู้บริหารที่มีสมรรถภาพต่ำ เรียกว่า เป็นผู้นำแบบ “เจ้าหน้าที่สำนักงาน”

4. ผู้ตาม (Follower)

ผู้บริหารที่ใช้ทั้งอำนาจการบังคับบัญชาทางการและไม่เป็นทางการน้อยทั้งสองอย่าง พฤติกรรมการบริหารจะแสดงให้เห็นในลักษณะ “อ่อนแอ” มีสมรรถภาพต่ำมาก เรียกว่า เป็นผู้นำแบบ “ผู้ตาม”

แหล่งและตัวแบบอำนาจ

แม้ว่าอำนาจและหน้าที่จะเกี่ยวกับกฎหมาย แต่อำนาจทุกอย่างก็ไม่ได้เกี่ยวข้องกับกฎหมายเสมอไป บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ตลอดจนองค์กร ก็สามารถใช้อำนาจได้ เพื่อจะได้ให้บุคคลอื่นทำตาม อำนาจดังกล่าวอาจเป็นรูปงบประมาณ หรืออำนาจบังคับเหนือผู้อื่น เป็นต้น

แหล่งที่มาของอำนาจ เฟรน และราเวน (Fench & Raven, 1968, pp. 259-270) ได้จำแนกอำนาจที่มาจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่

1. อำนาจการให้รางวัล (Reward power)

อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่บุคคลหนึ่งมีความสามารถในการให้คุณประโยชน์หรือรางวัลแก่ผู้อื่น และคุณประโยชน์นั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายในสายตาของผู้รับด้วย การใช้อำนาจนี้จึงเป็นไปตามแนวความคิดของการเสริมแรงทางบวก (Concept of reinforcement) นั่นคือ การให้รางวัลนั้นเป็นการแสดงอิทธิพลเหนือพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนั้นการใช้อำนาจนี้ ยังมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น รางวัลที่จับต้องได้ อาทิ เงิน หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยทั่วไปมักจะมีน้อยไม่เป็นการเพียงพอ รางวัลเหล่านี้มีผลกระทบในระยะสั้น มีคุณค่าต่างกันสำหรับบุคคลต่างกัน

สรุปได้ว่า อำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือกำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้ก้าวหน้า การให้เงิน สิ่งของ สวัสดิการในการทำงาน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงการยกย่องสรรเสริญและชมเชย

2. อำนาจการบังคับ (Legitimate power)

อำนาจประเภทนี้ เกิดจากการที่บุคคลหนึ่งสามารถขู่บังคับทำให้ผู้ถูกบังคับเกิดความกลัวที่จะถูกลงโทษ และปฏิบัติตามความประสงค์ของผู้บังคับ ซึ่งเป็นไปตามแนวความคิดของการเสริมแรงทางลบ (Negative reinforcement) การใช้อำนาจลักษณะนี้อาจจะทำให้เกิดประสิทธิผลกับองค์การได้ หากจำเป็นต้องใช้ต้องกระทำอย่างระมัดระวัง เนื่องจากการกระทำในลักษณะขู่บังคับ จึงทำให้เกิดผลข้างเคียงที่ไม่พึงปรารถนา อาจจะเป็นความคับข้องใจ ความกลัว การตีตนออกห่างหรือแม้แต่การอาฆาตมาดร้าย และที่สุุดก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพประสิทธิผล เกิดความไม่พึงพอใจหรืออาจถึงกับลาออกจากงานได้

สรุปได้ว่า อำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้โทษ บุคลากรเกิดความเกรงกลัวการถูกลงโทษในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้ยอมปฏิบัติตามอันเนื่องมาจากกฎเกณฑ์ระเบียบวินัย และการขู่บังคับให้ปฏิบัติ ถ้าไม่ปฏิบัติจะมีการลงโทษทางวินัยตามอำนาจผู้บริหารแล้วแต่กรณี คือ การตำหนิ ว่ากล่าวตักเตือน ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power)

อำนาจประเภทนี้ เกิดจากวัฒนธรรมหรือองค์การ แต่อำนาจนี้จะต้องมีลักษณะของความชอบธรรม เช่น อำนาจอันเนื่องมาจากตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ตามกฎหมายให้อำนาจไว้ ตำแหน่งที่อยู่ในระดับชั้นการบังคับบัญชาสูงกว่าจะมีอำนาจสูงกว่าตำแหน่งในระดับชั้นการบังคับบัญชารอง ๆ ลงมา หรือได้รับมอบอำนาจจากบุคคล ผู้อยู่ในตำแหน่งให้ไปปฏิบัติการเรื่องใด

เรื่องหนึ่ง ในฐานะผู้รับมอบอำนาจ เป็นต้น นอกจากนั้นความชอบธรรมหรือไม่ชอบธรรมจะขึ้นอยู่กับค่านิยมของสังคม องค์การที่ถือปฏิบัติกันมา เช่น ระบบอาวุโส เป็นต้น

โดยทั่วไป การใช้อำนาจที่ชอบธรรมนี้ถือเป็นเรื่องปกติ แต่ในบางลักษณะการใช้อำนาจนี้มีข้อควรระวังถึง เพราะแม้จะเป็นอำนาจที่ถูกต้องชอบธรรม แต่ก็อาจสร้างปัญหาได้ เช่น การทำให้บุคคลอื่นรู้สึกว่าคุณนั้นปราศจากซึ่งอำนาจ และทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ การต่อต้าน หรือความคับข้องใจ เป็นต้น หากผู้ดำรงตำแหน่งมีอำนาจที่ชอบธรรม แต่เขาไม่มีความรู้ที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งจะทำให้เขาปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ไม่ได้ดี สิ่งนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ยอมรับเขา นับเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่ถูกต้อง อันยังผลเสียแก่องค์การ การเน้นย้ำอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่เกินไป โดยใช้การสั่งจากระดับชั้นการบังคับบัญชา ระดับบนลงสู่ระดับล่าง อาจจะเป็นการไม่ส่งเสริมแนวความคิดใหม่ ๆ ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วม เป็นต้น

สรุปได้ว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารให้กฎระเบียบหรือข้อกำหนดที่ระบุไว้ชัดเจน เป็นการใช้อำนาจกฎหมาย ตามสิทธิหน้าที่ ซึ่งเกิดจากระเบียบ ประเพณีของกลุ่ม เป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรแก่การปฏิบัติตาม โดยสามารถมีอิทธิพลเหนือเขาเหล่านั้นได้ และรู้สึกเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมรับอำนาจนี้

4. อำนาจการอ้างอิง (Referent power)

อำนาจประเภทนี้ เกิดจากการที่บุคคลหนึ่งสามารถดึงดูดใจบุคคลอื่น อันเนื่องจากลักษณะหรือบุคลิกภาพส่วนตัว ทำให้บุคคลอื่นเกิดความเคารพยกย่อง และเกิดความไว้วางใจใจอย่างไม่มีข้อสงสัย เกิดความอยากเข้ามาเป็นพวก หรืออยากถือแบบอย่างเหมือนกับเขา มีความสวามิภักดิ์ และมีความผูกมัดกับเขา หากมีบุคคลเป็นจำนวนมาก ๆ ที่อยากมาเป็นพวก หรือเอาแบบอย่างที่เป็นต้นแบบก็จะเกิดอำนาจอ้างอิงนี้ อำนาจนี้เรียกอำนาจบารมี (Charisma) อำนาจนี้จะใช้ประโยชน์ได้ดีเมื่อบุคคลนั้นไม่ได้เป็นผู้ควบคุมโดยตรง การใช้อำนาจนี้จะเห็นประโยชน์ในกรณีของการเลือกตั้งผู้นำทางการเมือง หรือนักการเมือง แต่หากใช้อำนาจนี้ในองค์การก็อาจจะเกิดปัญหาขึ้นได้ ทั้งนี้เพราะการดึงดูดใจเป็นเรื่องของอารมณ์และความรู้สึก ซึ่งอารมณ์และความรู้สึกนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ นั่นคือไม่มีความคงเส้นคงวา ดังนั้นจึงอาจจะกระทบกับงานที่ต้องกระทำเป็นกิจวัตร นอกจากนั้นยังนำไปสู่ความรู้สึกที่เป็นส่วนตัวมากเกินไป หรือการหาประโยชน์ให้กลุ่มพวก หรือการใช้กุศโลบายต่าง ๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

สรุปได้ว่า อำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ หรือลักษณะท่าทางที่ประทับใจในการพูด การแต่งกาย มีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึงความมีคุณธรรม และความมีมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกอันหนึ่งอันเดียว

เป็นพวกเดียวกับผู้บริหาร มีความภูมิใจในตัวผู้บริหาร เกิดความเคารพรัก และศรัทธา ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเอาเป็นแบบอย่าง

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power)

อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่บุคคลมีความเชี่ยวชาญ ชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลึกซึ้ง ทำให้เขากลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า และทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจในตัวเขา เมื่อมีปัญหาที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะเกี่ยวกับความชำนาญการของผู้นั้น ดังนั้น แม้บุคคลในระดับการบังคับบัญชาล่าง ๆ ยังสามารถมีอำนาจขึ้นมาได้ เนื่องจากความรู้ที่เขามี โดยเฉพาะในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เช่น ทนายความที่มีความรู้ทางหลักทรัพย์ อาจเกิดอำนาจความเชี่ยวชาญเมื่อบริษัทของเขาวางแผนที่จะนำบริษัทเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์ เป็นต้น

สรุปได้ว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจที่เกิดขึ้นจากความสามารถเฉพาะตัวบุคคลที่เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ทางการบริหาร มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติ มีประสบการณ์และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ มีความศรัทธา ให้คำแนะนำ ชี้แจงให้ถูกต้อง และสามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่

ยุก (Yukl, 1998, pp. 44-59) เสนอแนวทางให้ผู้บริหารใช้อำนาจ ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารจะมีผลต่อ 1) ความผูกพัน (Commitment) 2) การยอมรับยอมตาม (Simple compliment) และ 3) การต่อต้าน (Resistance) ยกตัวอย่าง เช่น การใช้อำนาจในการอ้างอิง จะได้ผลตอบแทนเป็นความผูกพันสูงกว่า การยอมรับยอมตาม และการต่อต้านน้อยที่สุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 รายการความเป็นไปได้ของการตอบสนองอำนาจ (ชร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 115)

ประเภทของอำนาจ	ความเป็นไปได้ในการตอบสนองอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชา		
	ความผูกพัน	การยอมรับยอมตาม	การต่อต้าน
การให้รางวัล	xx	xxx	x
การบังคับ	x	xx	xxx
ตามกฎหมาย	xx	xxx	x
การอ้างอิง	xxx	xx	x
ความเชี่ยวชาญ	xxx	xx	x

หมายเหตุ: xxx หมายถึง มีความเป็นไปได้มากที่สุด

xx หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อย

x หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

ตัวแบบการใช้อำนาจของมินซ์เบิร์ก (Mintzberg's typology of power)

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร การใช้อำนาจ ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู

ปัจจัยด้านวัฒนธรรม โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู ดังที่
กูริชญา ยิมแย้ม (2556, หน้า 69) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงาน
ของบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
และเกิดประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณณา หงสกล (2556, หน้า 115-129)
ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 2 พบว่า วัฒนธรรม
โรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระแก้ว เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ .88 ซึ่งสอดคล้องกับ
สุนตรา เสวตไพบุลย์กิจ (2558) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในองค์กร
ของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในพื้นที่เขต 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุข
ในองค์กรของบุคลากร สังกัดกรมบัญชีกลางในเขตพื้นที่เขต 6 และในภาพรวมมีความสัมพันธ์
ในทิศทางเชิงบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสุรดิพิมพ์ ถ้ำทอง
(2554) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู โดยความสุขในการทำงานนี้มีผลมาจากความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังที่ คลนภา ศรีอรุณ (2555, หน้า 34-36) กล่าวว่า การบริหารงานภายในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร โดยเฉพาะการใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การหวังผลของงานเพียงอย่างเดียวอาจทำให้บุคคลขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความท้อแท้ขาดความพึงพอใจในการทำงาน และสุดท้ายก็จะทำงานอย่างไม่มีความสุข อันเป็นผลมาจากการแสดงออกของภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสมของผู้บริหาร

ปัจจัยด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู โดยความสุขในการทำงานนี้มีผลมาจากความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังที่ งานวิจัยของศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552, หน้า 119) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 17 ที่พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เช่นเดียวกับยุพา จันทะบุตร (2551, หน้า 70-72) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ที่พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับชุมสุข สุขหิน (2553) ที่วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยด้านการใช้อำนาจของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ดังที่ พรรัตน์ รัตนศิริวงศ์ (2558) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะสร้างสรรค์จะเน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงาน

ของผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกว่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริชญา ยิ้มแย้ม (2556, หน้า 207-208) ซึ่งได้ทำการวิจัยโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงาน

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ดังที่งานวิจัยของ ภูริชญา ยิ้มแย้ม (2556, หน้า 208) พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลทางอ้อมไปยังความสุขในการทำงาน ผ่านตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารมีการสร้างทีมงานที่ดี มีการรวมตัวกันของบุคคลในองค์กรเพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายด้วยกัน มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน และมีความพอใจร่วมกัน โดยที่โรงเรียนเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของครู สนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความเอื้ออาทรต่อกันทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับสมจิต สงสาร (2552, หน้า 161) พบว่า การสร้างภาวะผู้นำมีผลโดยตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .01 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และส่งผลทางอ้อมผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .49 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการสร้างภาวะผู้นำไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่มีประสิทธิภาพ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และสอดคล้องกับอุทิศ แสงผ่อง (2549, หน้า 4-5) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและถูกต้องตามทฤษฎีและหลักการทางบริหาร ย่อมได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ดังที่งานวิจัยของ ชุมสุข สุขหิ้น (2553) ที่วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงานด้าน โดยรวม คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และด้านผลสะท้อนจากงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยรวม การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของครู

โรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยรวม และคุณลักษณะของงาน โดยรวมสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 20.5 โดยคุณลักษณะของงาน โดยรวมมีอำนาจการทำนายได้สูงสุด โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 19.7 พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยรวมทำนายได้ร้อยละ 18.3 และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทำนายได้ร้อยละ 13.1

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ดวงดาว บุญทอง (2553) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เรียงจากลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านการตัดสินใจ 2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 3) วัฒนธรรมโรงเรียนทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) วัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ด้าน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ได้ร้อยละ 81.60

กาญจนา เกสร (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2 ด้าน คือ ด้านการมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือ ในทิศทางบวก และพบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้ง 10 ด้าน เรียงลำดับความสัมพันธ์จาก มากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเอื้ออาทร ด้านความไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

อดุลย์ วิริยาพันธ์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและในรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด ฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยรวมและรายด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับดี 4) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ความเอื้ออาทร ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การตัดสินใจ และความไว้วางใจ ล้วนเป็นตัวแปรที่สามารถทำนาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวพยากรณ์ที่ดี 5 ตัว จากตัวแปรทั้งหมด 10 ตัว สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้ร้อยละ 80.30 ได้แก่ ความเอื้ออาทร ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์การ การตัดสินใจ และความไว้วางใจ

วรเทพ ภูมิภักดีพรธม (2550) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 7 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ

1) ด้านสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน 2) ด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเอง
 3) ด้านอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง 4) ด้านกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 5) ด้านผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง 6) ด้านอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ และ 7) ด้านสรุปรูปแบบความคิดทางบวก ผลการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบโดยนำไปใช้ทดลองในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ผู้เข้าอบรมหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า รูปแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีประสิทธิภาพ

บดินทร์ วรรณเกตุ (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการเน้นให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นบุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง และด้านสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการเน้นให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อรุณศรี แปลงไชยสง (2556) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และผลการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามขนาด

โรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจอ้างอิง แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อวสาน บรรจงปรุ (2557) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจพึงพา ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจข่าวสาร ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจการบังคับ และเมื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการสอนของครู โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนของครูที่พบความแตกต่างเพียงด้านเดียว ได้แก่ ด้านอำนาจข่าวสาร ซึ่งพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จะรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจข่าวสารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 10 ปี

ธานีชา มุลอามาตย์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับความรู้สึกของครูต่อบุคลิกภาพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กรกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้แก่ เพศหญิง ระดับชั้นที่สอน มีความสัมพันธ์กันทางลบกับความสุขในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนบุคลิกภาพทั้ง 5 ด้าน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว และการสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ขวัญกำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ปัจจัยที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กร โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของทั้ง 7 ด้าน เท่ากับ .59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของคะแนนความสุขในการทำงานของข้าราชการครู
ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้ร้อยละ
35.30

ชุมสุข สุขหิ้น (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน
เอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า 1) ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความสุข
ในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับมาก ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก
ด้านอารมณ์ทางบวก อยู่ในระดับมาก และด้านอารมณ์ทางลบ อยู่ในระดับน้อย 2) ครูโรงเรียนเอกชน
จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน
โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข
ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงานด้านโดยรวม ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ
ในงาน และด้านผลสะท้อนจากงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยรวม การใช้อำนาจของผู้บริหาร
ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง
และด้านอำนาจเชี่ยวชาญ พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบ 2 พฤติกรรมการตัดสินใจ
ของผู้บริหารแบบ 4 และพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบ 5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์
ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบ 1 4) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับ
ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
มี 1 ปัจจัย ได้แก่ พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบ 3 และ 5) ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถ
ทำนายความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ สัมพันธภาพ
ระหว่างบุคคล พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโดยรวม และคุณลักษณะของงานโดยรวม
สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 20.5 โดยคุณลักษณะของงานโดยรวมมีอำนาจการทำนายได้สูงสุด
โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 19.7 พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโดยรวมทำนายได้ร้อยละ
18.3 และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทำนายได้ร้อยละ 13.1

ภูริชญา อิ่มแยม (2556) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุข
ในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า องค์ประกอบ
เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาลจากการทบทวนวรรณกรรม
มี 4 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร การบริหารงานบุคคล ความสัมพันธ์
ในโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียน เมื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของแต่ละตัว
แปรแฝง พบว่า มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และปัจจัยที่มีผลต่อความสุข (HP) เรียงตามลำดับ

ค่าอิทธิพลรวม ได้แก่ ความสัมพันธ์ในโรงเรียน (RE) วัฒนธรรมโรงเรียน (CU) การบริหารงานบุคคล (AD) และภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร (SL) โดย 2 ตัวแปร คือ การบริหารงานบุคคล และภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน ผ่านตัวแปร วัฒนธรรมโรงเรียน ตัวแปรความสัมพันธ์ในโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

งานวิจัยต่างประเทศ

ไดเนอร์ และ โออิชิ (Diener & Oishi, 2004) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการประเมินความสุขระหว่างคนในประเทศแถบสแกนดิเนเวียกับคนในประเทศแถบเอเชีย วัดโดยประเมินระดับความพึงพอใจในหลักชีวิต ทั้งชีวิตสมรส การทำงานและการได้รับการเติมเต็ม พบว่า ประชาชนในประเทศแถบสแกนดิเนเวีย มีความสุขโดยรวมสูงกว่าประชาชนในประเทศแถบเอเชีย

แมนเนียน (Manion, 2003) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลด้านสาธารณสุข จำนวน 24 คน ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความสุขในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยนำเข้า 4 ประการ ที่เป็นแนวทางทำให้เกิดความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน คือ การประสานงานที่ดี มีความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การได้รับการยอมรับนับถือ อีกทั้งตอบว่าความสุขในการทำงานให้ผลลัพธ์เชิงบวกด้านอื่น ๆ ได้แก่ มีความรู้สึกเชิงบวก เช่น ความสนุกสนาน การยิ้มหัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานน่ารื่นรมย์

นิโคลส์ (Nichols, 2005) ได้ศึกษาการใช้อำนาจด้านนโยบายของศึกษานิเทศก์ จังหวัดในทางตอนเหนือของรัฐอิลลินอยส์ พบว่า การปฏิบัติตามนโยบายพื้นที่มีอำนาจเหนือการตัดสินใจของเขา ศึกษานิเทศก์ต้องพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการดำเนินนโยบายพื้นที่ให้ประสบผลสำเร็จ พวกเขาต้องเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจและนโยบาย การตัดสินใจ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง นโยบายและความขัดแย้งไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงได้ อำนาจกลายเป็นกุญแจสำคัญในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ผลการศึกษา พบว่า หลักสูตรการบริหารการศึกษาจะต้องมีการจัดการเรียนการสอน ยุทธศาสตร์เชิงนโยบาย ทักษะการเจรจา ประสิทธิภาพของการสื่อสารและการอบรมจริยธรรม

สโตน (Stone, 2003) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่กับวัฒนธรรมโรงเรียนตามการรับรู้ของครู วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่กับวัฒนธรรมโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ประชากรที่ใช้ใน

การวิจัยครั้งนี้ คือ ครูจากโรงเรียนทุกระดับ ทั้งระดับประถม ระดับกลาง และระดับมัธยม จำนวน 513 คน ในมลรัฐมิสซิสซิปปี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการเรียนการสอน สถิติที่ใช้วิจัย คือ ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และค่า ANOVA ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งครูทุกระดับจากทุกโรงเรียนต่างมีความเห็นที่ไม่แตกต่างกันว่าพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ในเรื่องของบทบาทความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะภาวะผู้นำ จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูในเรื่องของการมอบอำนาจการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดการในโรงเรียน การร่วมมือ และการจัดสินใจร่วมกัน คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำ ไม่ว่าจะผู้นำจากโรงเรียนระดับใด หากผู้นำเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน จะทำให้เกิดบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดี และมีประสิทธิภาพ

โรเบิร์ต (Robert, 2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับความสุขในการทำงาน พบว่า รายได้ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่าความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน และระหว่างบุคคลอื่น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า เหตุแห่งทุกข์ที่นำไปสู่ความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของครูไทย ได้แก่ ปัญหาจากภาระงาน ที่มากเกินไปจนทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติงานสอนได้อย่างเต็มที่และมีคุณภาพ ปัญหาจากจำนวนนักเรียนในชั้นที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ปัญหาจากการบริหารสถานศึกษาและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชา ปัญหาจากระบบเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในสังคมปัจจุบันและความไม่เท่าเทียมกันระหว่างครูแต่ละสังกัด ปัญหาจากระบบสวัสดิการที่ยังไม่น่าพอใจและไม่เท่าเทียมกันระหว่างครูแต่ละสังกัด ปัญหาเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ผูกโยงกับการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับเงินเดือนหรือระดับวิทยฐานะที่ยังไม่น่าพอใจทั้งในด้วระบบ วิธีการ เกณฑ์ และปัญหาเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ จากสภาพปัญหาดังกล่าวทำให้ครูมีความรู้สึกท้อแท้ที่เกิดขึ้นกับตนเองขาดความสุขในการทำงาน จึงทำให้ส่งผลต่อผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติพื้นฐาน (O-NET) ในปีการศึกษา 2558 ใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าร้อยละ 50 จึงควรทำวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ใช้แนวคิดของเลย์าร์ด (Layard, 2005, p. 63) วัฒนธรรมโรงเรียนตามแนวคิดของแพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims,

1991) การใช้อำนาจผู้บริหาร ตามแนวคิดของเฟรน และราเวน (French & Reven, 1968, pp. 667-673) มาเป็นเกณฑ์เบื้องต้นในการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยมีรายละเอียดแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของเลย์าร์ด (Layard, 2005, p. 63) กล่าวว่า ความสุข มีความสำคัญ เพราะเป็นปัจจัยและแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการมีชีวิตอยู่ พร้อมกับทำให้มีสุขภาพดี และมีชีวิตที่ยืนยาว ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขประกอบด้วย ความสัมพันธ์ในครอบครัวดี สถานการณ์ทางการเงินดี หน้าที่การงานดี อยู่ในสังคมรอบข้างและมีเพื่อนฝูงดี สุขภาพดี มีอิสรภาพและค่านิยมของบุคคล

วัฒนธรรมโรงเรียน ตามแนวคิดของแพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ มีองค์ประกอบ ดังนี้ การมอบอำนาจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทรต่อกัน ความหลากหลาย และความซื่อสัตย์

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991) กล่าวถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ประกอบด้วย การเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ การสร้างทีมงาน และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

การใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามแนวคิดของเฟรน และราเวน (French & Reven, 1968, pp. 667-673) กล่าวถึงการใช้อำนาจของผู้บริหาร ประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ประกอบด้วย ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวนทั้งสิ้น 1,161 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวนทั้งสิ้น 1,161 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 289 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยหาสัดส่วนแล้วนำมาสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 289 คน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	232	56
ขนาดกลาง	325	80
ขนาดใหญ่	131	33
ขนาดใหญ่พิเศษ	473	120
รวม	1,161	289

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ
- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู จำนวน 30 ข้อ
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน จำนวน 23 ข้อ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของท่าน จำนวน 23 ข้อ
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจบริหารของผู้บริหาร จำนวน 16 ข้อ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความความสุขในการทำงาน จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความความสุขในการทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. ศึกษาการสร้างเครื่องมือจากเอกสารต่าง ๆ แล้วกำหนดขอบเขตการศึกษา โดยทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับด้านความสุขใช้แนวคิดของของเลย์าร์ด (Layard, 2005, p. 63) ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ความสัมพันธ์ในครอบครัว 2) สถานการณ์ทางการเงิน 3) การงาน 4) สังคมและเพื่อนฝูง 5) สุขภาพ 6) อิสรภาพ และ 7) ค่านิยมของบุคคล และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านวัฒนธรรมโรงเรียนตามแนวคิดของแพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51) ประกอบด้วย 1) การมอบอำนาจ 2) เป้าประสงค์ของโรงเรียน 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทรต่อกัน 9) ความหลากหลาย และ 10) ความซื่อสัตย์ ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนใช้แนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991) ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำตนเอง 2) ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม 5) การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ 6) การสร้างทีมงาน และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และด้านการใช้อำนาจผู้บริหารโรงเรียน ใช้แนวคิดของเฟรน และราเวน (French & Reven, 1968, pp. 667-673) ประกอบด้วย 1) อำนาจการให้รางวัล 2) อำนาจการบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิง และ 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ

3. นำแนวคิด ทฤษฎีและข้อมูลต่าง ๆ ทั้งหมดมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ภายใต้การแนะนำของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

4. เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ได้ตรวจสอบแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

5. เสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---|
| 5.1 รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร
นิยมศรีสมศักดิ์ | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ
งามกนก | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 5.4 ดร.สมุทพร ชำนาญ | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 5.5 นางปนัดดา มัคสัมพันธุ์ | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนคอนนิมพลีพิทยาคม |

6. นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิเสนอประธานและกรรมการผู้ควบคุม

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

8. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ แล้วหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) และหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) และนำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ ด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ใช้รูปแบบของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเป็นรายข้อในแต่ละตอน และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ

แบบสอบถามความสุขในการทำงานของครู จำนวน 30 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .26-.73 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .91

แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน จำนวน 23 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .21-.86 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .87

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของท่าน จำนวน 23 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .22-.74 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .85

แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจบริหารของผู้บริหาร จำนวน 16 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .43-.86 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .91

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในการแจกและเก็บแบบสอบถามจากข้าราชการครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 289 ชุด ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและนัดหมายวันมารับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

2. การจัดกระทำข้อมูล

2.1 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมา ผู้วิจัยตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์เป็นจำนวน 289 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

2.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับมาให้คะแนนน้ำหนักคะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม และการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 วิธีตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามแต่ละข้อมี 5 คำตอบ คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 ซึ่งอธิบายถึงความสุขในการทำงานของครูในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้

(คะแนน)

จริงที่สุด 5 คะแนน

จริง 4 คะแนน

จริงบ้าง 3 คะแนน

จริงน้อย 2 คะแนน

จริงน้อยที่สุด 1 คะแนน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 วิธีตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามแต่ละข้อ มี 5 คำตอบ คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 ซึ่งอธิบายถึงวัฒนธรรมของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง วัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง วัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง วัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง วัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง วัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้

จริงที่สุด 5 คะแนน

จริง 4 คะแนน

จริงบ้าง 3 คะแนน

จริงน้อย 2 คะแนน

จริงน้อยที่สุด 1 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนของผู้บริหารจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 วิธีตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามแต่ละข้อมี 5 คำตอบ คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 ซึ่งอธิบายถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนของผู้บริหารจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่เกิดขึ้นมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่เกิดขึ้นมาก
 ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่เกิดขึ้นปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่เกิดขึ้นน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด
 เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้

จริงที่สุด 5 คะแนน
 จริง 4 คะแนน
 จริงบ้าง 3 คะแนน
 จริงน้อย 2 คะแนน
 จริงน้อยที่สุด 1 คะแนน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจบริหารของผู้บริหารโรงเรียน
 ของผู้บริหารจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 วิธี
 ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามแต่ละข้อมี 5 คำตอบ คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 ซึ่งอธิบายถึงการใช้อำนาจ
 บริหารของผู้บริหารโรงเรียนของผู้บริหารจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การใช้อำนาจบริหารของผู้บริหารที่เกิดขึ้นมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง การใช้อำนาจบริหารของผู้บริหารที่เกิดขึ้นมาก
 ระดับ 3 หมายถึง การใช้อำนาจบริหารของผู้บริหารที่เกิดขึ้นปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง การใช้อำนาจบริหารของผู้บริหารที่เกิดขึ้นน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง การใช้อำนาจบริหารของผู้บริหารที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด
 เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้

จริงที่สุด 5 คะแนน
 จริง 4 คะแนน
 จริงบ้าง 3 คะแนน
 จริงน้อย 2 คะแนน
 จริงน้อยที่สุด 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู การส่งเสริม วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยแต่ละด้านตามช่วงคะแนน ดังนี้ (กิ่งจันทร์ ศรีบุญยะแก้ว, 2554)

4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์โรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ การใช้อำนาจบริหาร กับความสุขในการทำงานของครู จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย โดยกำหนดค่า ความสัมพันธ์ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.8 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.6-0.8 ถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.4-0.6 ถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.2-0.4 ถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.2 ถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอน การวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

1. การศึกษาความสุขในการทำงานของครู วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียน และด้านการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน และด้านการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความสุข

ในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยใช้การหาสัมประสิทธิ์อย่างง่าย (Simple correlation)

3. การศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

4. การสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จากปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 นี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ และอันดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง (Sample)
t	แทน	ค่าสถิติแจกแจงแบบที (t -distribution)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (f -distribution)
$S.E.b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
$S.E.est$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
S	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta)
p	แทน	ความน่าจะเป็น (Probability)
\hat{Y}	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
X	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
X_1	แทน	วัฒนธรรมโรงเรียน
X_{10}	แทน	การมอบอำนาจ
X_{11}	แทน	เป้าประสงค์ของโรงเรียน

X_{12}	แทน	การตัดสินใจ
X_{13}	แทน	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
X_{14}	แทน	ความไว้วางใจ
X_{15}	แทน	ความมีคุณภาพ
X_{16}	แทน	การยอมรับ
X_{17}	แทน	ความเอื้ออาทรต่อกัน
X_{18}	แทน	ความหลากหลาย
X_{19}	แทน	ความซื่อสัตย์
X_2	แทน	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
X_{20}	แทน	การเป็นผู้นำตนเอง
X_{21}	แทน	ผู้นำพบว่าเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง
X_{22}	แทน	การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
X_{23}	แทน	การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม
X_{24}	แทน	การให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์
X_{25}	แทน	การสร้างทีมงาน
X_{26}	แทน	การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง
X_3	แทน	การใช้อำนาจของผู้บริหาร
X_{30}	แทน	อำนาจการให้รางวัล
X_{31}	แทน	อำนาจการบังคับ
X_{32}	แทน	อำนาจตามกฎหมาย
X_{33}	แทน	อำนาจอ้างอิง
X_{34}	แทน	อำนาจความเชี่ยวชาญ
Y	แทน	ความสุขในการทำงาน
Y_1	แทน	ความสัมพันธ์ในครอบครัว
Y_2	แทน	สถานการณ์ทางการเงิน
Y_3	แทน	การงาน
Y_4	แทน	สังคม และเพื่อนฝูง
Y_5	แทน	สุขภาพ
Y_6	แทน	อิสรภาพ
Y_7	แทน	ค่านิยมของบุคคล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 นี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามอันดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความสุขในการทำงานของครู วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตอนที่ 4 การสร้างสมการทำนายความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยใช้ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน ปรากฏผลตามอันดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความสุขในการทำงานของครู วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของระดับความสุข
ในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ความสุขในการทำงาน	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ความสัมพันธ์ในครอบครัว	3.60	0.55	มาก	6
2. สถานการณ์ทางการเงิน	3.63	0.71	มาก	5
3. การงาน	3.97	0.45	มาก	3
4. สังคมและเพื่อนฝูง	3.75	0.38	มาก	4
5. สุขภาพ	4.13	0.44	มาก	2
6. อิสรภาพ	3.59	0.45	มาก	7
7. ค่านิยมส่วนบุคคล	4.18	0.50	มาก	1
รวม	3.85	0.31	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน
อยู่ในมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านค่านิยมส่วนบุคคล
ด้านสุขภาพ และด้านการงาน

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของระดับความสุข
ในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว

ความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. บุคคลในครอบครัวของท่านให้การช่วยเหลือ สนับสนุน และคอยเป็นกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ	4.51	0.57	มากที่สุด	1
2. เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านปรึกษาคนในครอบครัว	2.91	1.22	ปานกลาง	2
3. การทำงานของท่าน ทำให้ท่านมีเวลาในการทำ กิจกรรมร่วมกับครอบครัวตามปกติ	2.90	1.08	ปานกลาง	3
รวม	3.60	0.55	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านบุคคลในครอบครัวของท่านให้การช่วยเหลือ สนับสนุน และคอยเป็นกำลังใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปรึกษาคนในครอบครัว เมื่อมีปัญหาในการทำงาน และด้านการทำงานของท่าน ทำให้ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวลดลง อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านสถานการณ์ทางการเงิน

ความสุขในการทำงาน ด้านสถานการณ์ทางการเงิน	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ท่านมีรายได้เพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้กับตนเอง และครอบครัว	3.64	0.78	มาก	2
2. ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอต่อ ความต้องการ	3.90	0.76	มาก	1
รวม	3.63	0.71	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ความสุขในการทำงานด้านสถานการณ์ทางการเงินของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ สวัสดิการที่เหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการ และรายได้เพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้กับตนเอง และครอบครัว

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของระดับความสุข
ในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการงาน

ความสุขในการทำงาน ด้านการงาน	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ท่านได้รับตำแหน่งที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรีเท่ากับ เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน	4.04	0.73	มาก	2
2. ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.88	0.71	มาก	4
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามนโยบาย	3.68	0.58	มาก	6
4. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ	4.31	0.62	มาก	1
5. ท่านปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้	3.91	0.70	มาก	3
6. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.85	0.54	มาก	5
7. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.57	0.70	มาก	7
รวม	3.97	0.45	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความสุขในการทำงานด้านการงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการงานโดยรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การปฏิบัติงาน
ด้วยความรับผิดชอบ การได้ตำแหน่งที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรีเท่ากับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน
และการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของระดับความสุข
ในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านสังคมและเพื่อนฝูง

ความสุขในการทำงาน ด้านสังคมและเพื่อนฝูง	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการทำงานเป็นทีม	3.75	0.47	มาก	2
2. เพื่อนร่วมงานไม่ก้าวก่ายหน้าที่ และให้การยอมรับในผลงานซึ่งกันและกัน	3.75	0.51	มาก	1
รวม	3.75	0.38	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานด้านสังคมและเพื่อนฝูง ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ เพื่อนร่วมงานไม่ก้าวก่ายหน้าที่ และให้การยอมรับในผลงานซึ่งกันและกัน และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของระดับความสุข
ในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านสุขภาพ

ความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพ	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ท่านมีร่างกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพจิตดี	4.08	0.67	มาก	3
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.13	0.58	มาก	2
3. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคม และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.03	0.44	มาก	4
4. ท่านมีโอกาสดูสุขภาพประจำปี	3.83	0.96	มาก	5
5. ท่านได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสม	4.23	0.79	มาก	1
รวม	4.13	0.44	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความสุขในการทำงานด้านสุขภาพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านสุขภาพ โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสม ความกระตือรือร้นในการทำงาน และร่างกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพจิตดี

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอิสรภาพ

ความสุขในการทำงาน ด้านอิสรภาพ	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. มีท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความถนัด	4.17	0.62	มาก	1
2. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่ามีความสามารถ	3.63	0.57	มาก	4
3. ท่านมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความสามารถในการทำงานพิเศษ ต่าง ๆ	2.25	0.78	ปานกลาง	6
4. ท่านได้รับการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ด้วยการเข้าร่วมประชุมสัมมนา	3.23	0.63	ปานกลาง	5
5. ท่านมีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ	3.90	0.92	มาก	2
6. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจ เกี่ยวกับการทำงาน	3.73	0.65	มาก	3
รวม	3.59	0.45	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความสุขในการทำงานด้านอิสรภาพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความถนัด ความมีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ และความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของระดับความสุข
ในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านค่านิยมส่วนบุคคล

ความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมส่วนบุคคล	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ท่านได้ปฏิบัติตามระเบียบ ด้วยความมุ่งมั่น รับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่อปัญหา สามารถแก้ปัญหา ได้อย่างถูกต้องด้วยเหตุผลงาน	4.18	0.60	มาก	2
2. ท่านได้ปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างในเรื่องของการประหยัด และอดออม	3.55	0.89	มาก	5
3. ท่านเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี ต่อศิษย์	4.08	0.73	มาก	4
4. ท่านมีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมทั้ง สถานศึกษาด้วยความจริงใจ	4.49	0.58	มาก	1
5. ท่านดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข	4.15	0.91	มาก	3
รวม	4.18	0.50	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานด้านค่านิยมส่วนบุคคลของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 บุคคล
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การมี
ความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมทั้งสถานศึกษาด้วยความจริงใจ การได้ปฏิบัติตาม
ระเบียบ ด้วยความมุ่งมั่น รับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่อปัญหา สามารถแก้ปัญหา
ได้อย่างถูกต้องด้วยเหตุผลงาน และการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมโรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

วัฒนธรรมโรงเรียน	<i>n</i> = 289			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับที่
1. การมอบอำนาจ	3.65	0.63	มาก	8
2. เป้าประสงค์ของโรงเรียน	3.60	0.93	มาก	9
3. การตัดสินใจ	3.37	0.95	ปานกลาง	10
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	3.77	0.76	มาก	4
5. ความไว้วางใจ	3.73	0.89	มาก	5
6. ความมีคุณภาพ	4.18	0.42	มาก	1
7. การยอมรับ	3.56	0.91	มาก	3
8. ความเอื้ออาทรต่อกัน	3.68	0.91	มาก	6
9. ความหลากหลาย	3.67	0.90	มาก	7
10. ความซื่อสัตย์สุจริต	3.87	0.73	มาก	2
รวม	3.77	0.60	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความมีคุณภาพ ความซื่อสัตย์สุจริต และการยอมรับ

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมโรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ด้านการมอบอำนาจ

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการมอบอำนาจ	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการมอบอำนาจให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้มีโอกาสตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ของตน	3.68	0.66	มาก	1
2. ผู้บริหารมีการมอบหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู	3.56	0.78	มาก	2
3. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ทุกคนอย่างเสมอภาค	2.87	1.07	ปานกลาง	3
รวม	3.65	0.63	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการมอบอำนาจของโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการมอบอำนาจให้บุคลากร
ปฏิบัติงานได้มีโอกาสตัดสินใจในการปฏิบัติงานของตน ผู้บริหารมีการมอบหน้าที่ ความรับผิดชอบ
อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู และผู้บริหารมีการมอบหมายงาน
ให้เฉพาะคนใกล้ชิด และคนที่ไว้วางใจ

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมโรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ด้านเป้าประสงค์ของโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านเป้าประสงค์ของโรงเรียน	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน มีส่วนร่วม ในการกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	3.48	0.76	มาก	3
2. ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูทุกคนเข้าใจ ในความมุ่งประสงค์ที่ชัดเจนของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.85	1.01	มาก	2
3. ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้บุคลากรทุกคนทราบถึง ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	3.86	1.06	มาก	1
รวม	3.60	0.93	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านเป้าประสงค์ของโรงเรียนของโรงเรียน
มัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารประชาสัมพันธ์
ชี้แจงให้บุคลากรทุกคนทราบถึงความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ครู
ทุกคนเข้าใจในความมุ่งประสงค์ที่ชัดเจนของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน
และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมโรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ด้านการตัดสินใจ

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	3.67	0.81	มาก	1
2. ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ ในการปฏิบัติงานมากที่สุด	3.66	2.68	มาก	2
3. ผู้บริหารเลือกตัดสินใจเรื่องส่วนรวมโดยใช้ความคิด ตนเองเป็นหลัก	2.89	1.04	ปานกลาง	3
รวม	3.37	0.95	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการตัดสินใจของโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และเปิดโอกาส
ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้
ในการปฏิบัติงานมากที่สุด และผู้บริหารเลือกตัดสินใจเรื่องส่วนรวมโดยใช้ความคิดตนเอง
เป็นหลัก

ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมโรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม รับผิดชอบงานของโรงเรียน	3.92	0.79	มาก	1
2. ผู้บริหารสร้างความตระหนักในการเป็นเจ้าของโรงเรียน ให้กับบุคลากรทุกคน	3.81	0.93	มาก	2
รวม	3.77	0.76	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
มัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริม
ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานของโรงเรียน และผู้บริหารสร้างความตระหนัก
ในการเป็นเจ้าของโรงเรียนให้กับบุคลากรทุกคน

ตารางที่ 17 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมโรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ด้านความไว้วางใจ

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความไว้วางใจ	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานตาม ความสามารถ	3.76	0.97	มาก	1
2. ผู้บริหารมีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน อย่างเปิดเผย	3.76	0.95	มาก	2
รวม	3.73	0.89	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความไว้วางใจของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามความสามารถ และผู้บริหารมีความจริงใจต่อผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผย

ตารางที่ 18 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความมีคุณภาพ

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. มีความคาดหวังในมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู	3.94	0.98	มาก	1
2. มีความคาดหวังในมาตรฐานและคุณภาพของนักเรียน	3.82	1.07	มาก	2
รวม	4.18	0.42	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความมีคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การมีความคาดหวังในมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู และการมีความคาดหวังในมาตรฐานและคุณภาพของนักเรียน

ตารางที่ 19 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการยอมรับ

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการยอมรับ	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู	3.42	0.89	มาก	2
2. การยอมรับในความสำเร็จและผลงานของครูและนักเรียน	3.70	1.03	มาก	1
รวม	3.56	0.91	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการยอมรับของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การยอมรับในความสำเร็จและผลงานของครู และนักเรียน และการยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู

ตารางที่ 20 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	3.94	0.81	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการเอาใจใส่ดูแล เอื้ออาทรในความเป็นอยู่ และจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรทุกคน ในโรงเรียน	3.95	0.84	มาก	1
รวม	3.68	0.91	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความเอื้ออาทรต่อกันของโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารมีการเอาใจใส่ดูแล เอื้ออาทรในความเป็นอยู่ และจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน และผู้บริหารเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน

ตารางที่ 21 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมโรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ด้านความหลากหลาย

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความหลากหลาย	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างของปรัชญา ความเชื่อ และบุคลิกภาพของบุคลากรแต่ละคน	3.94	0.85	มาก	2
2. ผู้บริหารเปิดโอกาส และให้การยอมรับความคิดเห็น ของคณะครู	3.96	0.86	มาก	1
รวม	3.67	0.90	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารเปิดโอกาส และให้การยอมรับ
ความคิดเห็นของคณะครู และผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างของปรัชญา ความเชื่อ
และบุคลิกภาพของบุคลากรแต่ละคน

ตารางที่ 22 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมโรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ด้านความซื่อสัตย์

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ	3.99	0.98	มาก	2
2. ผู้บริหารส่งเสริมคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต อย่างสม่ำเสมอ	4.01	0.87	มาก	1
รวม	3.87	0.73	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์ของบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารส่งเสริมคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต อย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ

ตารางที่ 23 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. การเป็นผู้นำตนเอง	3.60	0.93	มาก	1
2. ผู้นำพบว่าแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง	3.69	0.62	มาก	3
3. การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	3.65	0.69	มาก	4
4. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม	3.58	0.45	มาก	5
5. การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์	3.55	0.68	มาก	6
6. การสร้างทีมงาน	3.51	0.76	มาก	7
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	3.73	0.61	มาก	2
รวม	3.67	0.59	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การเป็นผู้นำตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และผู้นำ พบว่า แบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง

ตารางที่ 24 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการเป็นผู้นำตนเอง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการเป็นผู้นำตนเอง	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารมีการศึกษา และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง อย่างเหมาะสม	3.42	0.89	ปาน กลาง	3
2. ผู้บริหารประพาศิตนให้บุคลากรรู้สึกได้ว่าทำในสิ่งที่ ถูกต้องดีงาม และมีคุณธรรม	3.70	1.03	มาก	1
3. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นประ โยชน์ต่อผู้อื่น	3.69	1.07	มาก	2
รวม	3.60	0.93	มาก	

จากตารางที่ 24 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการเป็นผู้นำตนเองของผู้บริหาร โรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารประพาศิตนให้บุคลากรรู้สึกได้ว่าทำในสิ่งที่ถูกต้อง
ดีงาม และมีคุณธรรม ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นประ โยชน์ต่อผู้อื่น และผู้บริหารมีการศึกษา
และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองอย่างเหมาะสม

ตารางที่ 25 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านผู้นำ พบว่า แบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านผู้นำพบว่าแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารประพาศิตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	3.80	0.92	มาก	2
2. ผู้บริหารใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน	3.33	0.78	มาก	3
3. ผู้บริหารอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์	4.07	0.75	มาก	1
รวม	3.69	0.62	มาก	

จากตารางที่ 25 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านผู้นำพบว่าแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเองของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่บุคลากร และผู้บริหารใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน

ตารางที่ 26 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรตั้งเป้าหมาย การปฏิบัติงานของตนเอง	2.74	0.89	ปานกลาง	3
2. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร เกิดความกระตือรือร้น ทุ่มเทพความพยายาม ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.35	0.64	มาก	2
3. ผู้บริหารทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่า ความท้าทายของงาน และกระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข	3.91	0.80	มาก	1
รวม	3.65	0.69	มาก	

จากตารางที่ 26 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเองของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่า ความท้าทายของงาน และกระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร เกิดความกระตือรือร้น ทุ่มเทพความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเอง

ตารางที่ 27 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหาร พบว่า ความคิดเห็น และแ่งคิดในทางที่ดี	3.67	0.74	มาก	1
2. ผู้บริหารวิจารณ์ความคิดของผู้อื่นที่แตกต่างไปจาก ความคิดของตนเอง	3.66	0.76	มาก	2
3. ผู้บริหารเสนอแนะแนวทางให้บุคลากรใช้วิกฤต เป็นโอกาสในการทำงาน	2.98	0.78	ปานกลาง	4
4. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรว่าทุกปัญหา มีแก้ไขได้ โดยใช้ความร่วมมือในการแก้ปัญหา	3.42	0.77	มาก	3
รวม	3.58	0.45	มาก	

จากตารางที่ 27 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่
ผู้ตามของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ
ผู้บริหาร พบว่า ความคิดเห็น และแ่งคิดในทางที่ดี ผู้บริหารวิจารณ์ความคิดของผู้อื่นที่แตกต่าง
ไปจากความคิดของตนเอง และผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรว่าทุกปัญหามีแก้ไขได้
โดยใช้ความร่วมมือในการแก้ปัญหา

ตารางที่ 28 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารบอกวิธีการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ของงาน ที่ต้องการให้บรรลุผล	3.45	0.75	มาก	3
2. ผู้บริหารให้การยกย่อง หรือรางวัลในการทำดีแก่ครู ตามโอกาสที่เหมาะสม	3.78	0.99	มาก	2
3. ผู้บริหารดำเนินการว่ากล่าวตักเตือน และลงโทษครู ที่กระทำผิดอย่างเที่ยงธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ	3.86	0.87	มาก	1
รวม	3.55	0.68	มาก	

จากตารางที่ 28 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์
ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหาร
ดำเนินการว่ากล่าวตักเตือน และลงโทษครูที่กระทำผิดอย่างเที่ยงธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ ผู้บริหาร
ให้การยกย่อง หรือรางวัลในการทำดีแก่ครูตาม โอกาสที่เหมาะสม และผู้บริหารบอกวิธีการ
ปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ของงานที่ต้องการให้บรรลุผล

ตารางที่ 29 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการสร้างทีมงาน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างทีมงาน	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารมีศิลปะในการจูงใจ ให้ทีมงานทำงานด้วยความ เต็มใจ	3.20	0.73	มาก	2
2. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ ในหมู่คณะ	3.93	0.50	มาก	1
รวม	3.51	0.76	มาก	

จากตารางที่ 29 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศ
แห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ และผู้บริหารมีศิลปะในการจูงใจ ให้ทีมงานทำงานด้วยความ
เต็มใจ

ตารางที่ 30 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำ
ตนเอง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้บุคลากร เกิดความรักและความผูกพัน	4.04	0.75	มาก	1
2. ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่ บุคลากร	3.65	0.78	มาก	2
3. ผู้บริหารช่วยเหลือดูแลทุกข์ สุข ของบุคลากรอย่างทั่วถึง	2.89	0.71	ปานกลาง	5

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	<i>n</i> = 289			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับที่
4. ผู้บริหารแนะนำการประพฤติปฏิบัติตนให้เกิดความสำนึก รับผิดชอบ ผดุงเกียรติยศ เพื่อชื่อเสียงของ โรงเรียน	3.44	0.77	มาก	3
5. ผู้บริหารกำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติ เพื่อสร้าง วัฒนธรรม และค่านิยมที่ดีในโรงเรียน	3.42	0.61	มาก	4
รวม	3.73	0.61	มาก	

จากตารางที่ 30 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม
ของผู้นำตนเองของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดละเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก
คือ ผู้บริหารปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพัน ผู้บริหาร
จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่บุคลากร และผู้บริหารแนะนำการประพฤติปฏิบัติตน
ให้เกิดความสำนึกรับผิดชอบ ผดุงเกียรติยศ เพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน

ตารางที่ 31 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของการใช้อำนาจ
ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดละเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

การใช้อำนาจของผู้บริหาร	<i>n</i> = 289			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับที่
1. อำนาจการให้รางวัล	3.45	0.69	มาก	4
2. อำนาจการบังคับ	3.27	0.63	มาก	5
3. อำนาจตามกฎหมาย	3.79	0.60	มาก	3
4. อำนาจอ้างอิง	3.86	0.79	มาก	2
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ	3.90	0.65	มาก	1
รวม	3.67	0.56	มาก	

จากตารางที่ 31 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจตามกฎหมาย

ตารางที่ 32 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจการให้รางวัล

การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการให้รางวัล	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารให้การยกย่อง หรือรางวัลในการทำดีแก่ครูตามโอกาสที่เหมาะสม	2.82	0.83	ปานกลาง	3
2. ผู้บริหารดำเนินการว่ากล่าวตักเตือน และลงโทษครูที่กระทำผิดอย่างเที่ยงธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ	3.32	0.81	มาก	2
3. ผู้บริหารจัดสวัสดิการแก่ครู และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูอย่างเหมาะสม	3.97	0.87	มาก	1
รวม	3.45	0.69	มาก	

จากตารางที่ 32 พบว่า การใช้อำนาจด้านอำนาจการให้รางวัลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารจัดสวัสดิการแก่ครู และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูอย่างเหมาะสม ผู้บริหารดำเนินการว่ากล่าวตักเตือน และลงโทษครูที่กระทำผิดอย่างเที่ยงธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ และผู้บริหารจัดสวัสดิการแก่ครู และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูอย่างเหมาะสม

ตารางที่ 33 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของการใช้อำนาจ
ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจการบังคับ

การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการบังคับ	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารว่ากล่าวตักเตือน เมื่อพบข้อบกพร่องในการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากร	3.79	0.77	มาก	2
2. ผู้บริหารปกครองบุคลากรโดยเข้มงวดและบังคับ ปฏิบัติตาม	3.64	0.72	มาก	3
3. ผู้บริหารกำหนดกฎเกณฑ์ให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	4.14	0.94	มาก	1
รวม	3.27	0.63	มาก	

จากตารางที่ 33 พบว่า การใช้อำนาจด้านอำนาจการบังคับของผู้บริหาร โรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารกำหนดกฎเกณฑ์
ให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารว่ากล่าวตักเตือน เมื่อพบข้อบกพร่อง
ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร และผู้บริหารปกครองบุคลากรโดยเข้มงวดและบังคับปฏิบัติตาม

ตารางที่ 34 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของการใช้อำนาจ
ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจตามกฎหมาย

การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจตามกฎหมาย	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารออกคำสั่งมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ	3.90	0.96	มาก	2
2. ผู้บริหารให้อิสระกับบุคลากรในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย	3.71	0.93	มาก	3
3. ผู้บริหารกำกับให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่โรงเรียน กำหนดขึ้น	4.13	0.83	มาก	1
รวม	3.79	0.60	มาก	

จากตารางที่ 34 พบว่า การใช้อำนาจด้านอำนาจตามกฎหมาย ของผู้บริหาร โรงเรียน
มัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารกำกับให้บุคลากรปฏิบัติ
ตามกฎ ระเบียบที่โรงเรียนกำหนดขึ้น ผู้บริหารออกคำสั่งมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานตามความรู้
ความสามารถ และผู้บริหารให้อิสระกับบุคลากรในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 35 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของการใช้อำนาจ
ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจอ้างอิง

การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจอ้างอิง	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ น่าศรัทธา และยกย่อง	4.03	0.87	มาก	1
2. ผู้บริหารให้ความยุติธรรมและเสมอภาคแก่บุคลากร	3.76	0.63	มาก	2
3. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรอุทิศตน ในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	3.72	0.69	มาก	3
รวม	3.86	0.79	มาก	

จากตารางที่ 35 พบว่า การใช้อำนาจด้านอำนาจอ้างอิงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ นำศรัทธา และยกย่อง ผู้บริหารให้ความยุติธรรมและเสมอภาคแก่บุคลากร และผู้บริหารสร้างแรงจูงใจเพื่อให้อุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

ตารางที่ 36 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	n = 289			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน	3.71	0.93	มาก	4
2. ผู้บริหารมีทักษะในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.13	0.83	มาก	1
3. ผู้บริหารแนะนำการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	4.03	0.87	มาก	2
4. ผู้บริหารบริหารงานโดยใช้หลักวิชาทั้งศาสตร์และศิลป์	3.76	0.63	มาก	3
รวม	3.90	0.65	มาก	

จากตารางที่ 36 พบว่า การใช้อำนาจด้านอำนาจความเชี่ยวชาญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีทักษะในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ผู้บริหารแนะนำการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร และผู้บริหารบริหารงานโดยใช้หลักวิชาทั้งศาสตร์และศิลป์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตารางที่ 37 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ปัจจัย	X_{10}	X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_{14}	X_{15}	X_{16}	X_{17}	X_{18}	X_{19}	X_I	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y
X_{10}	1	.555**	.341**	0.549**	.638**	.236**	.548**	.656**	.657**	.547**	.704**	.169**	.188**	.426**	.266**	.335**	.484**	.240**	.428**
X_{11}		1	.517**	.0607**	.791**	.330**	.982**	.723**	.748**	.602**	.828**	.294**	.210**	.538**	.133*	.385**	.455**	.308**	.439**
X_{12}			1	0.494**	.517**	.268**	.483**	.489**	.514**	.432**	.653**	.246**	.504**	.328**	.222**	.223**	.204**	.135**	.214**
X_{13}				1	.749**	.461**	.570**	.723**	.770**	.732**	.844**	.246**	.213**	.492**	.190**	.388**	.338**	.418**	.496**
X_{14}					1	.499**	.754**	.794**	.816**	.786**	.920**	.286**	.174**	.637**	.140*	.502**	.435**	.485**	.539**
X_{15}						1	.321**	.382**	.379**	.509**	.565**	.119*	.312**	.638**	.129*	.761**	.399**	.565**	.684**
X_{16}							1	.688**	.706**	.563**	.792**	.295**	.121*	.534**	.124*	.381**	.463**	.299**	.439**
X_{17}								1	.884**	.721**	.890**	.222**	.221*	.457**	.170**	.446**	.379**	.416**	.457**
X_{18}									1	.777**	.914**	.165**	.110*	.484**	.128*	.429**	.420**	.424**	.481**
X_{19}										1	.845**	.212**	.210**	.619**	.134*	.571**	.331**	.581**	.577**
X_I											1	.254**	.200**	.641**	.134*	.560**	.476**	.494**	.595**
Y_1												1	.303**	.265**	.125*	.222**	.126*	.144*	.246**
Y_2													1	.430**	.150*	.465**	.150*	.335**	.554**
Y_3														1	.150*	.736**	.547**	.685**	.834**
Y_4															1	.150*	.162**	.170**	.143*
Y_5																1	.533**	.670**	.820**
Y_6																	1	.444**	.702**
Y_7																		1	.767**
Y																			1

* $p < .05$ ** $p < .01$

จากตารางที่ 37 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียน กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ความสัมพันธ์ระหว่างความมีคุณภาพกับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ของการตัดสินใจกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 38 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ปัจจัย	X_{20}	X_{21}	X_{22}	X_{23}	X_{24}	X_{25}	X_{26}	X_2	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y
X_{20}	1	.552**	.681**	.599**	.712**	.634**	.761**	.750**	.294**	.122*	.538**	.133**	.385**	.455**	.308**	.439**
X_{21}		1	.555**	.495**	.553**	.628**	.642**	.742**	.140*	.131**	.509**	.128*	.422**	.427**	.467**	.491**
X_{22}			1	.679**	.702**	.746**	.789**	.846**	.123*	.128*	.569**	.134*	.502**	.520**	.504**	.585**
X_{23}				1	.623**	.624**	.705**	.749**	.123*	.220**	.537**	.134*	.459**	.399**	.450**	.547**
X_{24}					1	.786**	.705**	.818**	.230**	.121*	.517**	.125*	.507**	.448**	.384**	.422**
X_{25}						1	.779**	.864**	.164*	.126*	.515**	.150*	.547**	.447**	.477**	.495**
X_{26}							1	.882**	.156**	.150*	.564**	.150*	.522**	.483**	.446**	.572**
X_2								1	.201**	.127*	.638**	.128*	.596**	.547**	.544**	.617**
Y_1									1	.303**	.265**	.125*	.222**	.126*	.144*	.246**
Y_2										1	.430**	.150*	.465**	.150*	.335**	.554**
Y_3											1	.150*	.736**	.547**	.685**	.834**
Y_4												1	.150*	.162**	.170**	.143*
Y_5													1	.533**	.670**	.820**
Y_6														1	.444**	.702**
Y_7															1	.767**
Y																1

* $p < .05$ ** $p < .01$

จากตารางที่ 38 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 39 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ปัจจัย	X_{30}	X_{31}	X_{32}	X_{33}	X_{34}	X_3	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y
X_{30}	1	.524**	.525**	.719**	.685**	.841**	.294**	.128*	.538**	.133**	.385**	.455**	.308**	.439**
X_{31}		1	.466**	.478**	.575**	.724**	.140*	.125*	.509**	.121*	.422**	.427**	.467**	.491**
X_{32}			1	.604**	.662**	.774**	.128*	.128*	.569**	.122*	.502**	.520**	.504**	.585**
X_{33}				1	.822**	.890**	.125*	.220**	.537**	.128*	.459**	.399**	.450**	.547**
X_{34}					1	.907**	.230**	.128*	.517**	.125*	.507**	.448**	.384**	.422**
X_3						1	.164*	.125*	.515**	.128*	.547**	.447**	.477**	.495**
Y_1							1	.303**	.265**	.125*	.222**	.126*	.144*	.246**
Y_2								1	.430**	.150*	.465**	.150*	.335**	.554**
Y_3									1	.150*	.736**	.547**	.685**	.834**
Y_4										1	.150*	.162**	.170**	.143*
Y_5											1	.533**	.670**	.820**
Y_6												1	.444**	.702**
Y_7													1	.767**
Y														1

* $p < .05$ ** $p < .01$

จากตารางที่ 39 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตารางที่ 40 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ปัจจัย	<i>R</i>	<i>R</i> ²	ร้อยละ
วัฒนธรรมโรงเรียน (X_1)	.595**	.354	35.4
การมอบอำนาจ (X_{10})	.428**	.183	18.3
เป้าประสงค์ของโรงเรียน (X_{11})	.439**	.193	19.3
การตัดสินใจ (X_{12})	.214**	.046	4.6
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (X_{13})	.496**	.246	24.6
ความไว้วางใจ (X_{14})	.539**	.291	29.1
ความมีคุณภาพ (X_{15})	.684**	.468	46.8
การยอมรับ (X_{16})	.439**	.193	19.3
ความเอื้ออาทรต่อกัน (X_{17})	.457**	.209	20.9
ความหลากหลาย (X_{18})	.481**	.231	23.1
ความซื่อสัตย์สุจริต (X_{19})	.577**	.333	33.3
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (X_2)	.617**	.381	38.1
การเป็นผู้นำตนเอง (X_{20})	.439**	.193	19.3
ผู้นำพบว่าแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง (X_{21})	.491**	.241	24.1
การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_{22})	.585**	.342	34.2
การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม (X_{23})	.547**	.299	29.9
การให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X_{24})	.422**	.178	17.8

ตารางที่ 40 (ต่อ)

ปัจจัย	R	R ²	ร้อยละ
การสร้างทีมงาน (X_{25})	.495**	.245	24.5
การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_{26})	.572**	.327	32.7
การใช้อำนาจของผู้บริหาร (X_3)	.566**	.320	32.0
อำนาจการให้รางวัล (X_{30})	.417**	.174	17.4
อำนาจการบังคับ (X_{31})	.379**	.144	14.4
อำนาจตามกฎหมาย (X_{32})	.426**	.181	18.1
อำนาจอ้างอิง (X_{31})	.523**	.274	27.4
อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_{32})	.591**	.349	34.9
รวม	.619*	.383	38.3

จากตารางที่ 40 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 38.30

ตารางที่ 41 ค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปร

ปัจจัย	Tolerance	VIF
วัฒนธรรมโรงเรียน (X_1)		
การมอบอำนาจ (X_{10})	.944	1.059
เป้าประสงค์ของโรงเรียน (X_{11})	.891	1.122
การตัดสินใจ (X_{12})	.928	1.077
ความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (X_{13})	.787	1.270
ความไว้วางใจ (X_{14})	.751	1.332
ความมีคุณภาพ (X_{15})	.776	1.288
การยอมรับ (X_{16})	.897	1.115
ความเอื้ออาทรต่อกัน (X_{17})	.854	1.171

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ปัจจัย	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
ความหลากหลาย (X_{18})	.856	1.168
ความซื่อสัตย์สุจริต (X_{19})	.741	1.349
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (X_2)		
การเป็นผู้นำตนเอง (X_{20})	.891	1.122
ผู้นำพบว่าแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง (X_{21})	.882	1.134
การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_{22})	.720	1.390
การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม (X_{23})	.843	1.186
การให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X_{24})	.801	1.249
การสร้างทีมงาน (X_{25})	.776	1.288
การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_{26})	.810	1.235
การใช้อำนาจของผู้บริหาร (X_3)		
อำนาจการให้รางวัล (X_{30})	.852	1.173
อำนาจการบังคับ (X_{31})	.844	1.184
อำนาจตามกฎหมาย (X_{32})	.860	1.163
อำนาจอ้างอิง (X_{31})	.814	1.229
อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_{32})	.757	1.321

ตารางที่ 41 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า *Tolerance* มีค่าไม่น้อยกว่า .10 และค่า *VIF* น้อยกว่า 10 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การสร้างสมการพยากรณ์ทำนายความสุขในการทำงานของครู จากวัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตารางที่ 42 อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากวัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร และการใช้อำนาจของผู้บริหาร ที่ใช้พยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

อันดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละ
1	X_{15}	.684	.468	46.80
2	X_{15}, X_{26}	.749	.560	56.0
3	X_{15}, X_{26}, X_{23}	.761	.579	57.90
4	$X_{15}, X_{26}, X_{23}, X_{24}$.770	.592	59.20
5	$X_{15}, X_{26}, X_{23}, X_{24}, X_{21}$.780	.609	60.90
6	$X_{15}, X_{26}, X_{23}, X_{24}, X_{21}, X_{10}$.789	.623	62.30
7	$X_{15}, X_{26}, X_{23}, X_{24}, X_{21}, X_{10}, X_{12}$.795	.632	63.20

ตารางที่ 42 พบว่า อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากวัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร และการใช้อำนาจของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เรียงอันดับตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ โดยมีสัมประสิทธิ์พหุคูณสะสมทั้ง 7 ตัว ได้แก่ ความมีคุณภาพ (X_{15}) การมอบอำนาจ (X_{26}) การตัดสินใจ (X_{23}) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_{24}) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม (X_{21}) การให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X_{10}) และการตัดสินใจ (X_{12}) ร่วมกันเท่ากับ 0.795 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 63.20

ตารางที่ 43 ความแปรปรวนในการพยากรณ์ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
สมการถดถอย	7	17.242	2.463	68.875*	.000
ความคลาดเคลื่อน	281	10.049	.036		

* $p < .05$

จากตาราง 43 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน (X_1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (X_2) และการใช้อำนาจ
ของผู้บริหาร (X_3) สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 44 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัย
ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร และด้านการใช้อำนาจ
ของผู้บริหาร ซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความสุขในการทำงาน
ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 โดยสร้างสมการพยากรณ์ได้

ปัจจัย	<i>b</i>	<i>S.E.b</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
1. ความมีคุณภาพ	0.402	0.031	0.547	13.161*	.000
2. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง	0.081	0.034	0.160	2.352*	.019
3. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม	0.134	0.037	0.195	3.629*	.000
4. การให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์	0.083	0.025	0.184	0.3296*	.001
5. ผู้นำพบว่าแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง	0.095	0.024	0.191	0.3932*	.000
6. การมอบอำนาจ	0.077	0.023	0.158	0.3411*	.001
7. การตัดสินใจ	0.037	0.014	0.114	2.633*	.009
8. ค่าคงที่ a	1.169	0.129		9.046*	.000

$R = .795, R^2 = .632, SE.est = 0.129, F = 68.875* p < .05$

* $p < .05$

จากตาราง 44 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันทำนายผลของตัวแปรความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการสร้างสมการ พบว่า ความมีคุณภาพ (X_{15}) การมอบอำนาจ (X_{26}) การตัดสินใจ (X_{23}) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_{24}) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม (X_{21}) การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X_{10}) และการตัดสินใจ (X_{12}) สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 63.20 สามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรูปแบบของสมการ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.169 + 0.402 (X_{15}) + 0.081 (X_{26}) + 0.134 (X_{23}) + 0.083 (X_{24}) + 0.095 (X_{21}) + 0.077 (X_{10}) + 0.037 (X_{12})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.547 (Z_{15}) + 0.160 (Z_{26}) + 0.195 (Z_{23}) + 0.184 (Z_{24}) + 0.191 (Z_{21}) + 0.158 (Z_{10}) + 0.114 (Z_{12})$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) จำแนกตามขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 298 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 1 เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู แบบสอบถามความสุขในการทำงานของครู จำนวน 30 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .26-.73 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .91 ตอนที่ 2 เกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21-.86 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .87 ตอนที่ 3 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .22-.74 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .85 ตอนที่ 4 เกี่ยวกับการใช้อำนาจบริหารของผู้บริหาร ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .43-.86 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person's product moment correlation coefficient) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. ระดับความสุขในการทำงานของครู วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร และการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร และการใช้อำนาจของผู้บริหาร ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ตัวแปรพยากรณ์ในภาพรวมสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้ 7 ตัวแปร โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ความมีคุณภาพ (X_{15}) การมอบอำนาจ (X_{26}) การตัดสินใจ (X_{23}) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_{24}) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม (X_{21}) การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X_{10}) และการตัดสินใจ (X_{12}) โดยมีสัมประสิทธิ์พหุคูณสะสมทั้ง 7 ตัว รวมกันเท่ากับ .795 และสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้ร้อยละ 63.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อนำค่าสถิติตัวแปรมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.169 + 0.402 (X_{15}) + 0.081 (X_{26}) + 0.134 (X_{23}) + 0.083 (X_{24}) + 0.095 (X_{21}) + 0.077 (X_{10}) + 0.037 (X_{12})$$

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.547 (Z_{15}) + 0.160 (Z_{26}) + 0.195 (Z_{23}) + 0.184 (Z_{24}) + 0.191 (Z_{21}) + 0.158 (Z_{10}) + 0.114 (Z_{12})$$

อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยผู้วิจัยจะอภิปรายผลตามข้อสรุปของการวิจัยที่กล่าวไว้ คือ

1. ระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านค่านิยมส่วนบุคคล ด้านสุขภาพ และด้านการงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ได้กำหนดกลยุทธ์ให้มีการเสริมสร้างระบบแรงจูงใจในการทำงานของครูให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557) โดยมีการสนับสนุน ยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่เป็นครูมืออาชีพที่มีผลงานเชิงประจักษ์เพื่อรับรางวัลต่าง ๆ เช่น ครูดีในดวงใจหนึ่งแสนครูดี ครูต้นแบบ เป็นต้น และยังส่งเสริมความก้าวหน้าของครู

ให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นอีกด้วย จากข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษา พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 1,161 คน มีเพียง 112 คนเท่านั้นที่ไม่มีวิทยฐานะ ซึ่งวิทยฐานะนี้นอกจากจะเป็นการเชิดชูเกียรติในการทำงานแล้ว ยังทำให้ให้ครูมีรายได้เพิ่มขึ้นอีกด้วย และรายได้เฉลี่ยของครูอยู่ระหว่าง 20,000-30,000 ต่อเดือน ซึ่งนับว่าเป็นรายได้ที่สูงที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสะดวก สบาย และมีความสุข (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของรวมศิริ เมนะโพธิ (2550, หน้า 59) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของนักศึกษาปริญญาโท ภาคพิเศษ สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์ ผลการวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของนักศึกษาปริญญาโท ภาคพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปอวดี ผลประทุม (2555, หน้า 63) ได้วิจัยความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความมีคุณภาพ ความซื่อสัตย์สุจริต และการยอมรับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้มีนโยบายในการสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน และมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีจิตสำนึก มีคุณธรรม มีอุดมการณ์มีวิสัยกว้างไกล และสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารให้ความสำคัญในการมอบอำนาจ มีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ มีการกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียนร่วมกัน สร้างความตระหนักในการเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน ผู้บริหารมีความจริงใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการเอาใจใส่ดูแลในความเป็นอยู่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2558) สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงดาว บุญกอง (2553, หน้า 91) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับอดุลย์ วิริยาพันธ์ (2557, หน้า 63) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การเป็นผู้นำตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และผู้นำพบว่า แบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ให้มีการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาก่อนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่เหมาะสมในการที่จะทำให้การปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ และมีภาวะผู้นำในการบริหารงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ โดยต้องพัฒนาสมรรถนะในลักษณะองค์รวม มีความยืดหยุ่นทั้งสาระการพัฒนา และวิธีการเรียนรู้ให้มีความพร้อมในการดำรงตำแหน่ง และสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารที่ผ่านการพัฒนานี้จะเป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำและสร้างผู้ตามให้เป็นผู้นำตนเองได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2558) สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร ทองคำ (2555, หน้า 54) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับเสาวนีย์ บุญไทย (2555, หน้า 75) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจตามกฎหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร โรงเรียนมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้ครูปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมาย มีการกระจายอำนาจให้ครูรับผิดชอบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2558) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีการกระจายอำนาจลงสู่หน่วยงานต่าง ๆ จึงเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการบริหารโรงเรียน รู้จักการนำความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานมาใช้ในการบริหารโรงเรียน และสามารถแนะนำการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้แก่บุคลากร รวมถึงการนำหลักวิชาทั้งศาสตร์และศิลป์มาใช้ในการบริหาร มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบร่วมกับครู มีเทคนิค

การบริหารงานที่เป็นที่ยอมรับ ทำให้การทำงานภายในโรงเรียนเกิดจากการความร่วมมือร่วมใจ ซึ่งเป็นไปตามกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2558 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557) ที่กำหนดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนา การสนับสนุนการจัดการศึกษาโดยให้มีการกระจายอำนาจ โดยมีเป้าประสงค์ให้เกิดการบูรณาการ การทำงาน เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณศรี แปลงไชสง (2555, หน้า 50) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอวสาน บรรจงปรุ (2557, หน้า 59) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก

5. วัฒนธรรมโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน มีการกำหนดวัฒนธรรมในการทำงานให้แก่ครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด (ภุริชญา ยิ้มแย้ม, 2556, หน้า 69) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณณา หงสกล (2556, หน้า 115-129) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ .88 ซึ่งสอดคล้องกับสุนตรา เสวตไพบุลย์กิจ (2558) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับ ความสุขในองค์กรของบุคลากร สังกัดกรมบัญชีกลางในพื้นที่เขต 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสุขในองค์กรของบุคลากร สังกัดกรมบัญชีกลางในเขตพื้นที่เขต 6 และในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเชิงบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสุรดิพิมพ์ ถ้ำทอง (2554). ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มี ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของ บุคคลในภาพรวม

6. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะ เป็นผู้ที่มิวิสัยทัศน์กว้างไกล คิดการไกล มีความเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม และยินดีปฏิบัติงานร่วมกัน ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงาน จึงสามารถบริหารจัดการการทำงานของครูทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน โดยความสุขในการทำงานนี้มีผลมาจากความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2558) ดังที่ ดลนภา ศรีอรัญ (2555, หน้า 34-36) กล่าวว่า การบริหารงานภายในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร โดยเฉพาะการใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การหวังผลของงานเพียงอย่างเดียวอาจทำให้บุคคลขาดขวัญ กำลังใจในการทำงาน เกิดความท้อแท้ ขาดความพึงพอใจในการทำงาน และสุดท้ายก็จะทำงานอย่างไม่มีความสุข อันเป็นผลมาจากการแสดงออกของภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสมของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัย ไร่ขาม (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. การใช้อำนาจของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้อำนาจโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความชำนาญ ความรู้ และทักษะของผู้บริหาร จึงจะได้รับการยกย่อง นับถือ ศรัทธา และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2558) ซึ่งจะนำไปสู่การยินยอมที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ (กัญญาณัฐ นาคะตะ, 2551, หน้า 104) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุมสุข สุขหิ้น (2553, หน้า 137) ทำการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

8. วัฒนธรรมโรงเรียน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยพบว่า ตัวแปรทั้ง 10 ตัวแปร ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยตัวแปรที่ส่งผลสูงสุด คือ ความมีคุณภาพส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ร้อยละ 46.8 รองลงมา คือ ความซื่อสัตย์สุจริตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ร้อยละ 33.3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมโรงเรียน โดยเน้นคุณภาพในการทำงาน และความซื่อสัตย์สุจริต และได้ปฏิบัติกันจนคุ้นเคยเป็นนิสัย และเป็นแนวโน้มที่จะประพฤติปฏิบัติในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เมื่อบุคลากรมีเป้าหมายเดียวกันในการทำงาน มีการตัดสินใจร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความไว้วางใจ ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความเอื้ออาทรในการทำงานร่วมกัน ทำให้คุณภาพในการทำงานดี ส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2558) สอดคล้องกับงานวิจัยของภุชญา ยิ้มแย้ม (2556, 203) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล

9. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยตัวแปรที่ส่งผลสูงสุด คือ การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเองส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ร้อยละ 34.2 รองลงมา คือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ร้อยละ 32.7 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนได้มีความสามารถในการนำ และสร้างผู้ตามให้สามารถนำเพื่อนครู และเป็นผู้นำตนเอง ได้มีการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยการสร้างความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม มีการให้รางวัลและคำทนายอย่างสร้างสรรค์ มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการนำอำนาจจากแหล่งที่มาไปใช้ในการบริหารด้วยการชัก-จูงให้ครูร่วมมือกันปฏิบัติงานตามจุดประสงค์ไม่ว่าจะเป็นโดยทางตรง

หรือทางอ้อม แล้วครูผู้ปฏิบัติงานให้การยอมรับหรือปฏิบัติตาม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2558) สอดคล้องกับงานวิจัยของภุริชญา ยิ้มแย้ม (2556, หน้า 208) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงาน ของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ส่งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล

10. การใช้อำนาจของผู้บริหารส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยตัวแปรที่ส่งผลสูงสุด คือ อำนาจความเชี่ยวชาญส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ร้อยละ 34.9 รองลงมา คือ อำนาจการอ้างอิงส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ร้อยละ 27.4 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมยุคใหม่มีการตื่นตัวในการที่จะพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการ โรงเรียนให้มีคุณภาพ เรียนรู้ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และรู้จักใช้อำนาจในด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มศักยภาพอย่างมีความสุข ดังนั้น การใช้อำนาจการบริหารจึงส่งผลให้มีมีความสุขในการทำงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2557) และสอดคล้องกับงานวิจัยของชุมสุข สุขหิน (2553, หน้า 141) ทำการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

11. วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ซึ่งผลการพยากรณ์แบบขั้นตอนโดยเลือกรูปแบบที่ดีที่สุดในการนำเสนอ พบว่า ความมีคุณภาพ (X_{15}) การมอบอำนาจ (X_{26}) การตัดสินใจ (X_{23}) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_{24}) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม (X_{27}) การให้รางวัลและคำחי้อย่างสร้างสรรค์ (X_{10}) และผู้นำพบว่า แบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง (X_{12}) สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู (\hat{Y}) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้ร้อยละ 63.20 ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า วัฒนธรรม

โรงเรียน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียน มีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นอัตลักษณ์เฉพาะของตนเอง ตามทฤษฎีวัฒนธรรมโรงเรียน ของ Petterson ทั้ง 10 ด้าน โดยข้อที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ความมีคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมเห็นคุณค่าและคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานมีคุณภาพ และมาตรฐาน เชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู และพัฒนาครูจะสามารถยกระดับมาตรฐานโรงเรียนได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2558) สอดคล้องกับงานวิจัยของว่าที่ร้อยตรีหญิงอุริชญา อิมแฮม (2556) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงาน ของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า องค์ประกอบเชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ได้แก่ วัฒนธรรมโรงเรียน (CU) และภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร (SL) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล และด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ ทั้งนี้เนื่องมาจากภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการบริหารโรงเรียน ตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims) ทั้ง 7 ด้าน โดยข้อที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ การมอบอำนาจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้บังคับบัญชา และมีบทบาทหลักในการกำหนดแนวทางในการบริหารงานต่าง ๆ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้ และมีการสร้างให้ครูสามารถนำคนอื่น และนำตนเองได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอริคุณ ลินธนาปัญญา (2557) ได้ศึกษาการบริหารความสุขในการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครู ส่วนด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ไม่มีตัวแปรอยู่ในสมการพยากรณ์ เนื่องจากความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับต่ำ เมื่อนำค่าความสัมพันธ์มาทดสอบค่า t ตามหลักสถิติแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารจึงไม่อยู่ในสมการพยากรณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนไม่ค่อยได้ใช้อำนาจในการบริหารมากนัก มีการให้ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีอิสระดังที่ ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขต้องเป็นการปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ มีอิสระในการทำงานมีส่วนร่วมในการร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน และประคัลภ์ ปิ่นทพลังกูร (2554) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานว่า บุคลากรทุกคนล้วนต้องการความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ต้องการอยู่ภายใต้การควบคุมการทำงานทุกชั้นตอนอย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล

(2552) ได้วิจัยปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า อีสาระในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลของการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความสุขในการทำงานในการทำงานของครู โดยให้ครูได้ทำงานที่มีความเสมอภาคในการกระจายอำนาจ มีการมอบหมายงานตามความรู้ความถนัด มีการได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษ มีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนา และพัฒนาตนเอง ตามความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความต้องการ มีอิสรภาพในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานใหม่ มีการตัดสินใจ มีการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการทำงาน

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน โดยให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกัน กำหนดเป้าหมายที่สำคัญเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด โดยที่ทุกฝ่ายมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ในการตัดสินใจ

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างภาวะผู้นำโดยส่งเสริมให้ครูมีการทำงานร่วมกัน มีการประสานงาน และรู้จักการทำงานเป็นทีม โดยมีการรวมตัวกันเพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุตาม เป้าหมาย มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความรับผิดชอบ ร่วมกัน และมีความพอใจที่จะทำงานร่วมกัน

1.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมควรมีการแจ้งเป้าหมาย และกฎระเบียบการลงโทษ ใช้มาตรการการตักเตือนล่วงหน้าก่อน ต้องสืบหาข้อมูลให้ดีก่อน การลงโทษ

1.5 จากการวิเคราะห์อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปร พบว่า ความมีคุณภาพสามารถพยากรณ์ความสุขของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 46.8 ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ควรมีนโยบายให้ครูปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ โดยมีการกำหนดมาตรฐานการทำงานให้ชัดเจน เพื่อให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้ครูมีความสุขในการทำงาน มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรวิจัยความสุขในการทำงานอย่างมีอิสรภาพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ
- 2.2 ควรวิจัยการพัฒนารูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา
- 2.3 ควรวิจัยการสร้างทีมงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ
- 2.4 ควรวิจัยรูปแบบการใช้อำนาจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา
- 2.5 ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา จากปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กนกพร นิตยัณิธิพฤทธิ และณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2553). *ความสุขหน้า มณฑลความรู้ใหม่ ในทฤษฎีเศรษฐศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- กัญญาณัฐ นาคะตะ. (2551). *การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนปิ่นสรวงแยดส วิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- กาญจนา เกสร. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขานี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- กิ่งจันทร์ ศรีบุญยะแก้ว. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความพอใจ ในการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- จันทร์แรม เรือนแป้น. (2556). *เหตุแห่งทุกข์ที่นำไปสู่ความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของครูไทย. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 9(3), 327-336.*
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ชุมสุข สุขหิน. (2553). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ดลนภา ศรีอริญ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- ดวงดาว บุญทอง. (2553). *วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม: หลักการทฤษฎีการวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.*
- ธานีชา มุลอามาตย์. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นภากรณ์ พิพัฒน์. (2550). *เปิดโลกความสุข GNH. กรุงเทพฯ: มติชน.*
- บดินทร์ วรรณเกตุ. (2556). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). *ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ประคัลภ์ ปิ่นทพลงกูร. (2011). *แรงจูงใจพนักงานกับการสร้างผลงานที่ดี -Freedom. เข้าถึงได้จาก <https://prakal.wordpress.com/2011/01/24/>*
- ประพนธ์ ผาสุกขีต. (2549). *Happy workplace สวรรค์ในที่ทำงาน. เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>*
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2556). *การพัฒนาความคิด (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: 9119 การพิมพ์.*
- ปอวลี ผลประทุม. (2555). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พงษ์เทพ สุขทนารักษ์. (2558). *ความสำคัญของภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/458910>*

- พจนา ปิยะปกรณ์ชัย. (2559). เอกสารประกอบการสอน วิชา จริยศาสตร์และกฎหมายเรื่อง จริยธรรมและจรรยาบรรณ *Ethics and code of ethics*. เข้าถึงได้จาก www.stic.ac.th/nurse/download/Ethics_and_Code_of_Ethics.doc
- พรรัตน์ รัตนศิริวงศ์. (2558). แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร. เข้าถึงได้จาก <http://www.sdtc.go.th/upload/forum/think.doc>
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนต์รี.
- ภูริชญา ยิ้มยิ้ม. (2556). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. คุยฎีนิพนธ์การศึกษาคุยฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุพา จันทะบุตร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลข เขต 2. เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข: กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รักดี โชติจินดา และเจริญเกียรติ ชนสุขถาวร. (2550) ความสุข: หลากหลายข้อคิดพบของศาสตร์ใหม่แห่งความสุข. กรุงเทพฯ: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษาร่วมกับสำนักงานสวนเงินมีมา.
- รักษ์ศักดิ์ บุญสิทธิ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ. (2550). รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน. คุยฎีนิพนธ์การศึกษาคุยฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณชนา หงสกล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์, 24(3), 115-129.

- วรารัตน์ ทองถาวร. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อพัฒนาท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- วิชัย โกแวร์. (2559). *อิสระเสรี*. เข้าถึงได้จาก http://www.romyenchurch.org/messages/?p=p_272&sName=-3629.
- ศรีวิไล ยลสุริยัณวงศ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2558). *รายงานผลการทดสอบระดับชาติ ปีการศึกษา 2557*. เข้าถึงได้จาก <http://www.onetresult.niets.or.th>
- สพลกิตต์ สังข์ทิพย์. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้าง*. เข้าถึงได้จาก <http://www.edu.chula.ac.th/ojed>
- สมจิต สงสาร. (2552). *การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างคลังอำนาจ การทำงาน ที่มีประสิทธิภาพของครู*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมุท ชำนาญ. (2550). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. ชลบุรี: ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์องค์กรสุขภาพ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. (2558). *สารสนเทศประจำปีการศึกษา 2557*. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2555). *แนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). *สรุปสาระสำคัญจากหนังสือ Happiness: Lessons from a new science*. เข้าถึงได้จาก <http://www.thailandreform.org/gnh/images/download/ppdo.005.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553*. เข้าถึงได้จาก http://www.onec.go.th/onec_web/page.php?mod=Category&categoryID=CAT0000011
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2552). *มาตรฐานการปฏิบัติงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2558). *สารสนเทศเพื่อการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก http://210.246.188.154/mathayom/ed_index/
- สุนตรา เสวตไพบุลย์กิจ. (2558). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในองค์กรของบุคลากร สังกัดกรมบัญชีกลางในพื้นที่เขต 6*. เข้าถึงได้จาก [www.utccmbaonline.com/ijbr/doc/\(Edit\)Id142-11-12-2015_21:47:55.doc](http://www.utccmbaonline.com/ijbr/doc/(Edit)Id142-11-12-2015_21:47:55.doc)
- สุภาพร ทองคำ. (2555). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษา* มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรดีพิมพ์ ถ้ำทอง. (2554). *ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- เสวียน เสนงาม. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากล เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*.
- เสาวนีย์ บุญไทย. (2555). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา*.

- อดุลย์ วิริยาพันธ์. (2557). *ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อริคุณ สินธนาปัญญา. (2557). การบริหารความสุขในสถานศึกษา. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 28(88), 15-32.
- อรุณศรี แปลงไธสง. (2556). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อวะสัน บรรจงปรุ. (2557). *การใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัญมณี วัฒนรัตน์. (2556). *ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา: องค์การสร้างสุข*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศาสตร์พยาบาลและองค์การ, คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาล, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุทัย ไกรงาม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อุทิศ แสงส่อง. (2549). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Barnard, C. (1938). *Functions of an executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bennis, W. (1989). *Why leader can't lead*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Blau, P., & Scott, W. (1962). *Formal organizations: A comparative approach*. San Francisco: Chandler.
- Deal, T. E., & Kent, D. P. (1990). *The principal's role in shaping school culture*. Washington DC: US. Government Printing Office.

- Diener, E., & Oishi, S. (2004). *Are Scandinavians happier than Asians: Issues in comparing nation on subjective well-being*. เข้าถึงได้จาก <http://www.psych.uiuc.edu/-ediener/hottpiv/diener-Oishi.pdf>
- French, J., & Raven, B. (1968). Base of social power. In *Group dynamics: Research and theory*. New York: Harper & Row.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence it can matter more than IQ*. New York: Bantam Book.
- Heylighen, F. (2012). *Happiness*. Retrieved from <http://pespmc1.vub.ac.be/happines.html>
- Hoy, W., & Miskel, C. (2008). *Education administration* (8th.ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Hoy, W., & Rees, R. (1974). Subordinal loyalty to immediate superior: A neglected concept in the study of educational administration. *Sociology of Education*, 47, 268-286.
- Hoy, W., & Williams, L. (1971). Loyalty to immediate superior at alternate levels in public schools. *Educational Administration Quarterly*, 7, 1-11.
- Krejeie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Layard, R. (2005). *Happiness*. New York: Penguin Press.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 625-655.
- Mans, C. C., & Sims, H. J. (1991). *Leadership and information process linking perceptions and performance*. Boston: Unwin-Hyman.
- Merton, R. (1957). *Social theory and social structure*. New York: Free Press.
- Nichols, P. R. (2005). *Examination of the use of political power by selected superintendents*. *Dissertation Abstracts International*, 66(04), 1232.
- Owen, R. G., & Steinhoff, C. R. (1989). Towards a theory of organizational culture. *Journal of Educational Administration*, 27(3), 6-19.
- Peabody, R. (1962). Perceptions of organizational authority: A comparative analysis. *Administrative Science Quarterly*, 6, 463-482.
- Petterson, J., Purkey, S., & Parker, J. (1986). *Guiding beliefs of our school district, productive school system for nonrational world*. Artington, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

- Robert, L. (2005). *The myth of job happiness*. เข้าถึงได้จาก <http://www.proquest.umi.com>
- Stone, C. M. (2003). *A study of the relationship between principals' leadership behaviors and school culture as perceived by the teacher*. Mississippi: University of Mississippi.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. New York: Free Press.
- Wiles, K. (1953). *Supervision for better school*. New York: Prentice-Hall.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in organizations* (4th ed.) Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว. 2193

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

12 พฤศจิกายน 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เล่าโครงการวิจัย และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56921164 ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวิ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้อย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3483

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621/ ว. 44

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

7 มกราคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56921164 ได้รับอนุมัติ
ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล อนึ่ง
โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา
เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3483

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621/ ว. 45

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

15 มกราคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56921164 ได้รับอนุมัติ
ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล อนึ่ง
โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา
เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3483

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามเพื่อการทดสอบการวิจัย (สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม)
- ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการใช้งานในหน้าที่และสถานภาพทางราชการของท่าน แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีจำนวน 92 ข้อ เป็นข้อความเกี่ยวกับความเห็นและการรับรู้ของท่านประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน จำนวน 23 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของท่าน จำนวน 23 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจบริหารของผู้บริหาร จำนวน 16 ข้อ

3. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับความเห็นและการรับรู้ของท่าน โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ ท่านรู้สึกว่าจะแต่ละรายข้อมีผลกระทบต่อการทำงานให้เกิดความสุขในการทำงาน มากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเพียง 1 ช่องเท่านั้น ในแต่ละข้อ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ต่อไปนี้

มากที่สุด ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นและการรับรู้ของท่าน

มาก ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นและการรับรู้ของท่าน

ปานกลาง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นและการรับรู้ของท่าน

น้อย ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นและการรับรู้ของท่าน

น้อยมาก ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นและการรับรู้ของท่าน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู

ข้อที่	แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว บุคคลในครอบครัวของท่านให้การช่วยเหลือ สนับสนุน และคอยเป็นกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ					
2	เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านปรึกษาคนในครอบครัว					
3	การทำงานของท่าน ทำให้ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวตามปกติ					
4	ด้านสถานการณ์ทางการเงิน ท่านมีรายได้เพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว					
5	ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ					
6	ด้านการทำงาน ท่านได้รับตำแหน่งที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรีเท่ากับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน					
7	ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
8	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามนโยบาย					
9	ท่านปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ					
10	ท่านปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
11	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
12	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
13	ด้านสังคมและเพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการทำงานเป็นทีม					
14	เพื่อนร่วมงานไม่ก้าวก่ายหน้าที่ และให้การยอมรับในผลงานซึ่งกันและกัน					

ข้อที่	แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านสุขภาพ					
15	ท่านมีร่างกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพจิตดี					
16	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
17	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคม และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
18	ท่านมีโอกาสตรวจสุขภาพประจำปี					
19	ท่านได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสม					
	ด้านอิสรภาพ					
20	ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความถนัด					
21	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่ามีความสามารถ					
22	ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการทำงานพิเศษต่าง ๆ					
23	ท่านได้รับการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ด้วยการเข้าร่วมประชุมสัมมนา					
24	ท่านมีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ					
25	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน					
	ด้านค่านิยมของบุคคล					
26	ท่านได้ปฏิบัติตนตามระเบียบ ด้วยความมุ่งมั่น รับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่อปัญหา สามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง ด้วยเหตุผลงาน					
27	ท่านได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในเรื่องของการประหยัด และอดออม					
28	ท่านเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์					
29	ท่านมีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมทั้งสถานศึกษา ด้วยความจริงใจ					
30	ท่านดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านวัฒนธรรมโรงเรียน

ข้อที่	แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด ฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
31	ด้านการมอบอำนาจ ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการมอบอำนาจให้บุคลากรปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสตัดสินใจในการปฏิบัติงานของตน					
32	ผู้บริหารมีการมอบหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของครู					
33	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้เฉพาะคนใกล้ชิด และคนที่ไว้วางใจ					
34	ด้านเป้าประสงค์ของโรงเรียน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน มีส่วนร่วมในการกำหนด ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน					
35	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูทุกคนเข้าใจในความมุ่งประสงค์ ที่ชัดเจนของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
36	ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้บุคลากรทุกคนทราบถึง ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน					
37	ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากร ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
38	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงาน มากที่สุด					
39	ผู้บริหารเลือกตัดสินใจเรื่องส่วนรวมโดยใช้ความคิดเห็นตนเองเป็นหลัก					
40	ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบงาน ของโรงเรียน					
41	ผู้บริหารสร้างความตระหนักในการเป็นเจ้าของโรงเรียนให้กับบุคลากร ทุกคน					
42	ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยเปิดโอกาส ให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามความสามารถ					
43	ผู้บริหารมีความจริงใจต่อผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผย					

ข้อที่	แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด ฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
44	ความมีคุณภาพ มีความคาดหวังในมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู					
45	มีความคาดหวังในมาตรฐานและคุณภาพของนักเรียนหมายถึง มาตรฐานและคุณภาพของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานภายในองค์กร					
46	การยอมรับ การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู					
47	รวมทั้งยอมรับในความสำเร็จและผลงานของครูและนักเรียน					
48	ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ผู้บริหารเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการพัฒนา ตนเอง เพื่อให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
49	ผู้บริหารมีการเอาใจใส่ดูแล เอื้ออาทรในความเป็นอยู่ และจัดสวัสดิการ ด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน					
50	ด้านความหลากหลาย ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างของปรัชญา ความเชื่อ และบุคลิกภาพของบุคลากรแต่ละคน					
51	ผู้บริหารเปิดโอกาส และให้การยอมรับความคิดเห็นของคณะครู					
52	ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ บุคลากร ได้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ					
53	ผู้บริหารส่งเสริมคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตอย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของท่าน

ข้อที่	แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของท่าน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
54	ด้านการเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารมีการศึกษา และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง อย่างเหมาะสม					
55	ผู้บริหารประพฤติตนให้บุคลากรรู้สึกได้ว่าทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม และมีคุณธรรม					
56	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น					
57	ด้านผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร					
58	ผู้บริหารใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน					
59	ผู้บริหารอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์					
60	ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงาน ของตนเอง					
61	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร เกิดความกระตือรือร้น ทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
62	ผู้บริหารทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่า ความท้าทายของงาน และกระตุ้นให้ เกิดการทำงานอย่างมีความสุข					
63	ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม ผู้บริหารแสดงความคิดเห็น และแง่คิดในทางที่ดี					
64	ผู้บริหารวิจารณ์ความคิดของผู้อื่นที่แตกต่างไปจากความคิดของตนเอง					
65	ผู้บริหารเสนอแนะแนวทางให้บุคลากรใช้วิกฤตเป็นโอกาส ในการทำงาน					
66	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรว่าทุกปัญหาแก้ไขได้ โดยใช้ความร่วมมือในการแก้ปัญหา					
67	ด้านการให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารบอกวิธีการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ของงานที่ต้องการ ให้บรรลุผล					

ข้อที่	แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของท่าน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
68	ผู้บริหารให้การยกย่อง หรือรางวัลในการทำดีแก่ครูตามโอกาส ที่เหมาะสม					
69	ผู้บริหารดำเนินการว่ากล่าวตักเตือน และลงโทษครูที่กระทำผิด อย่างเที่ยงธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ					
70	การสร้างทีมงาน ผู้บริหารมีศิลปะในการจูงใจ ให้ทีมงานทำงานด้วยความเต็มใจ					
71	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ					
72	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้บริหารปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้นักลกรเกิดความรัก และความผูกพัน					
73	ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่นักลกร					
74	ผู้บริหารช่วยเหลือดูแลทุกข์ สุข ของนักลกรอย่างทั่วถึง					
75	ผู้บริหารแนะนำการประพฤติปฏิบัติตนให้เกิดความสำนึกรับผิดชอบ ผดุงเกียรติยศ เพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน					
76	ผู้บริหารกำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติ เพื่อสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมที่ดีในโรงเรียน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจบริหารของผู้บริหาร

ข้อที่	แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจบริหารของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
77	ด้านอำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารให้การยกย่อง หรือรางวัลในการทำดีแก่ครูตามโอกาสที่เหมาะสม					
78	ผู้บริหารดำเนินการว่ากล่าวตักเตือน และลงโทษครูที่กระทำผิดอย่างเที่ยงธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ					
79	ผู้บริหารจัดสวัสดิการแก่ครู และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูอย่างเหมาะสม					
80	ด้านอำนาจการบังคับ ผู้บริหารว่ากล่าวตักเตือน เมื่อพบข้อบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร					
81	ผู้บริหารปกครองบุคลากร โดยเข้มงวดและบังคับปฏิบัติตาม					
82	ผู้บริหารกำหนดกฎเกณฑ์ให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด					
83	ด้านอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารออกคำสั่งมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ					
84	ผู้บริหารให้อิสระกับบุคลากรในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
85	ผู้บริหารกำกับให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ที่โรงเรียนกำหนดขึ้น					
86	ด้านอำนาจอ้างอิง ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ น่าศรัทธา และยกย่อง					
87	ผู้บริหารให้ความยุติธรรมและเสมอภาคแก่บุคลากร					
88	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ					

ข้อที่	แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจบริหารของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
89	ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
90	ผู้บริหารมีทักษะในการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
91	ผู้บริหารแนะนำการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร					
92	ผู้บริหารบริหารงานโดยใช้หลักวิชาทั้งศาสตร์และศิลป์					

ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

นางสาวชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์
 นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 45 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสุขในการทำงานของครู

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.73	11	.26	21	.54
2	.50	12	.29	22	.54
3	.29	13	.56	23	.56
4	.39	14	.54	24	.50
5	.37	15	.56	25	.29
6	.73	16	.50	26	.73
7	.54	17	.54	27	.50
8	.32	18	.48	28	.29
9	.56	19	.37	29	.39
10	.48	20	.73	30	.37

หมายเหตุ: มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91

ตารางที่ 46 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
31	.30	39	.59	47	.60
32	.41	40	.39	48	.45
33	.54	41	.39	49	.39
34	.38	42	.35	50	.47
35	.47	43	.40	51	.41
36	.41	44	.41	52	.68
37	.43	45	.36	53	.86
38	.21	46	.48		

หมายเหตุ: มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .87

ตารางที่ 47 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้
ของท่าน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
54	.53	62	.39	70	.39
55	.28	63	.38	71	.38
56	.49	64	.52	72	.32
57	.28	65	.26	73	.42
58	.41	66	.38	74	.52
59	.22	67	.38	75	.74
60	.50	68	.74	76	.25
61	.28	69	.54		

หมายเหตุ: มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .85

ตารางที่ 48 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการใช้อำนาจบริหารของผู้บริหาร

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
77	.61	83	.43	89	.86
78	.43	84	.45	90	.56
79	.64	85	.51	91	.43
80	.73	86	.55	92	.45
81	.86	87	.64		
82	.56	88	.73		

หมายเหตุ: มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .91