



การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2



โดย
นายณัฐชนนท์ คงอยู่

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ADMINISTRATOR'S POWER EXERCISING AND HAPPINESS AT WORK OF
TEACHER IN SCHOOL UNDER SUPHAN BURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 2



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration
Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2022

Copyright of Silpakorn University

630620040 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท

คำสำคัญ : การใช้อำนาจ, ความสุขในการทำงาน

นาย ญัฐชนนธ์ คงอยู่: การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 2) ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 95 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร และความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจบีบบังคับ ตามลำดับ
2. ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ และการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การเป็นผู้มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการระของผู้อื่น และการเป็นผู้ใช้เงินเป็น ตามลำดับ
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

630620040 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : POWER EXERCISING, HAPPINESS AT WORK

MR. NATCHANON KONGYU : ADMINISTRATOR'S POWER EXERCISING AND HAPPINESS AT WORK OF TEACHER IN SCHOOL UNDER SUPHAN BURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 THESIS ADVISOR : SAKDIPAN TONWIMONRAT

The purposes of this research were to determine 1) the school administrator's power exercising under Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 2 2) the happiness at work of teacher in school under Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 2 3) the relationship between the administrator's power exercising and the happiness at work of teacher in school under Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 2. The sample of this research consisted of 95 schools in Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 2. The research instrument was questionnaire about the administrator's power exercising and the happiness at work of teacher in school. The statistical analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of this research were as follow:

1. The school administrator's power exercising under Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 2, as a whole and each aspect were a high level; ranking from the highest to the lowest mean: referent power, legitimate power, reward power, expert power and coercive power.

2. The happiness at work of teacher in school under Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 2, as a whole were a high level, when considering each aspect it was at the highest level of 2 aspects; ranking from the highest to the lowest mean: happy society and happy family, and at the high level of 6 aspects; ranking from the highest to the lowest mean: happy soul, happy heart, happy brain, happy relax, happy body and happy money.

3. The relationship between the administrator's power exercising and the happiness at work of teacher in school under Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 2 was found at .01 level of statistical significance.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากความกรุณาอย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตน์ศิริประภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของวิทยานิพนธ์จนสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหารการศึกษาให้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณ ดร.ธวัช กรุดมณี ดร.ฉวีวรรณ เฟื่องทอง ดร.พัชรารวรรณ เจริญพันธุ์ ดร.ประสันตา โสมอินทร์ และ ดร.ปริญญา ปันสุวรรณ ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งนายเผด็จศักดิ์ แก้วเขียว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทน และคณะครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณกำลังใจจากครอบครัว และกัลยาณมิตรปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 39 มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณความดีและคุณประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดามารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ อบรมสั่งสอน จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ สมบูรณ์ด้วยดี

นาย ญัฐชนนท์ คงอยู่

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฉุ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	2
ปัญหาของการวิจัย	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ข้อคำถามของการวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	6
ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	14
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	16
การใช้อำนาจของผู้บริหาร	16
ความหมายของอำนาจ	16
แหล่งที่มาของอำนาจ	19
กลวิธีการใช้อำนาจ	36
การใช้อำนาจของผู้บริหาร.....	39

ผลของการใช้อำนาจ.....	40
ความสุขในการทำงาน.....	42
ความหมายของความสุขในการทำงาน.....	42
องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน.....	44
คุณค่าของความสุขในการทำงาน.....	51
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.....	53
ข้อมูลพื้นฐาน.....	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
งานวิจัยในประเทศ.....	54
งานวิจัยต่างประเทศ.....	65
สรุป.....	67
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	68
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	68
ระเบียบวิธีวิจัย.....	69
แผนแบบการวิจัย.....	69
ประชากร.....	70
กลุ่มตัวอย่าง.....	70
ผู้ให้ข้อมูล.....	70
ตัวแปรที่ศึกษา.....	71
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	74
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	75
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	76
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	76

สรุป.....	78
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	79
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.....	81
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.....	88
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการ ทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2.....	98
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	104
สรุปผลการวิจัย.....	104
การอภิปรายผล.....	105
ข้อเสนอแนะ.....	111
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	111
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	112
รายการอ้างอิง.....	113
ภาคผนวก.....	119
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย และรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจ เครื่องมือวิจัย.....	120
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย.....	123
ภาคผนวก ค หนังสือขอตกลงเครื่องมือ และรายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ.....	131
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	134
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และรายชื่อโรงเรียนในการเก็บ รวบรวมข้อมูล.....	137

ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 141

ประวัติผู้เขียน..... 151



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงผลที่เกิดขึ้นจากการใช้อำนาจตามแนวคิดของ สแกนดูรา (Scandura).....	41
ตารางที่ 2 แสดงจำนวนสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้างใน สังกัดจำแนกตามอำเภอ	53
ตารางที่ 3 แสดงจำนวนสถานศึกษาในสังกัดจำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	54
ตารางที่ 4 แสดงจำนวนสถานศึกษาในสังกัดจำแนกตามประเภทของโรงเรียน	54
ตารางที่ 5 แสดงประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล	70
ตารางที่ 6 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	80
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม	82
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านอำนาจการให้ รางวัล.....	83
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านอำนาจบีบบังคับ	84
ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านอำนาจตาม กฎหมาย	85
ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง .	86
ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ	87

ตารางที่ 13 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม	88
ตารางที่ 14 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการของผู้อื่น	90
ตารางที่ 15 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น	91
ตารางที่ 16 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง	92
ตารางที่ 17 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และมีอาชีพในงานของตนเอง.....	93
ตารางที่ 18 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู	94
ตารางที่ 19 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้ใช้เงินเป็น.....	95
ตารางที่ 20 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้	96
ตารางที่ 21 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้.....	97
ตารางที่ 22 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.....	99

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุปของการวิจัย	13
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย.....	14



บทที่ 1

บทนำ

การปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดในปัจจุบัน ส่งผลให้ทุกประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วน เพื่อให้มีศักยภาพในการแข่งขันอย่างทัดเทียมกับนานาอารยประเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ก้าวพ้นจากการเป็นประเทศที่มีรายได้ปานกลางและประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งการที่จะพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนให้เกิดขึ้นได้นั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุดคือทักษะการเรียนรู้ และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน¹ ดังพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ที่พระราชทานแก่คณะครูและนักเรียน ณ ศาลาดุสิดาลัย สวนจิตรลดา พระราชวังดุสิต เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2524 ความตอนหนึ่งว่า “การศึกษาเป็นปัจจัยในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของบุคคล สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนพอเหมาะแก่กับทุกๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้ตลอด”²

กระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาของชาติ จึงได้มีการวางแผนและดำเนินนโยบายในการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานสากล รวมทั้งมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ที่ได้บัญญัติไว้ว่า ให้กระทรวง

¹ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2565)**, (กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2559), 10.

² โปสตัด หูเดย์, **ประทีปแห่งการศึกษา**, เข้าถึงเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.posttoday.com/kingbhumibol/thebelovedking/8>.

กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง³ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาคนไทยให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2562 ได้มีการกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสายบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน ตั้งแต่ระดับกระทรวงจนถึงระดับสถานศึกษา ซึ่งจากการดำเนินการตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาดังกล่าว ส่งผลให้ผู้บริหารมีหลายบทบาทขึ้นอยู่กับภารกิจและกิจกรรมการบริหาร ซึ่งการที่จะบริหารให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง และการบริหารงานการศึกษาในยุคปัจจุบันนั้นจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคที่เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่ รวมทั้งต้องใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูงจึงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ⁴ ซึ่งเปรียบเสมือนกับต้นเรือที่ต้องคอยทำหน้าที่ควบคุมการเดินเรือเพื่อที่จะให้สามารถแล่นไปยังเป้าหมายได้อย่างปลอดภัย ย่อมต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และศักยภาพของกัปตันเรือเป็นสำคัญ ดังนั้น การใช้อำนาจจึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ อย่างไรก็ตาม การใช้อำนาจนั้นจะต้องเป็นไปด้วยความถูกต้อง เหมาะสม เป็นธรรม และปราศจากอคติใดๆ เพราะถ้าหากผู้บริหารมีการใช้อำนาจอย่างไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม ไม่เป็นธรรม หรือเจือไปด้วยอคติแล้ว ก็ย่อมจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกคับข้องหมองใจ

³ "พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542," **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 116, ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542): 12.

⁴ ศศิรดา แพงไทย, "บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21," **วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย** 6, 1 (2559): 9.

และต้องทนทำงานภายใต้สภาวะแห่งความไม่แน่นอนนั้น จนอาจเป็นสาเหตุซึ่งนำไปสู่ความล้มเหลวในการปฏิบัติงานได้ในที่สุด

สังคมในปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการแข่งขันสูง การปฏิบัติงานในแต่ละบทบาทหน้าที่จึงเต็มไปด้วยแรงกดดันจากหลายทาง ผู้ปฏิบัติงานจึงมักเกิดความเครียดสะสมอันเนื่องมาจากการทำงานซึ่งมักส่งผลเสียต่องานที่ได้รับมอบหมายไปด้วย จากการสำรวจความคิดเห็นของครูสอนดีจำนวน 210 ราย จาก 4 ภูมิภาค ของสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน พบว่า ปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา มีอยู่ทั้งสิ้น 6 ประการ ได้แก่

- 1) ภาระงานนอกเหนือจากการสอน 22.93%
- 2) จำนวนครูไม่เพียงพอ สอนไม่ตรงกับวุฒิ 18.57%
- 3) ขาดทักษะด้านไอซีที 16.8%
- 4) ครูรุ่นใหม่ขาดจิตวิญญาณ ขณะที่ครูรุ่นเก่าไม่ปรับตัว 16.49%
- 5) ภาระการสอนที่มากเกินไป 14.33% และ 6) ขาดอิสระในการจัดการเรียนการสอน 10.88%⁵

โดยผลการสำรวจดังกล่าว ได้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนถึงอุปสรรคที่ส่งผลต่อความตึงเครียดในการทำงานของครูไทย อย่างไรก็ตาม การทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ควรมีความเหมาะสมอันจะนำมาซึ่งความสุขในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความสุขด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านค่าตอบแทนรวมถึงผลประโยชน์ต่างๆ และความสุขนั้นก็ถือได้ว่าเป็นเป้าหมายสำคัญสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนพึงปรารถนา และดิ้นรนทำทุกอย่างเพื่อให้ตนเองมีความสุขในการดำเนินชีวิต ซึ่งในช่วงชีวิตของมนุษย์ส่วนใหญ่ก็มักใช้ไปกับการทำงาน ดังนั้น การที่คนทำงานมีความสุขย่อมทำให้เกิดผลดีต่อทั้งองค์กรและตัวผู้ทำงานเอง เนื่องจากความสุขจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ที่จะช่วยปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม

⁵ สำนักข่าวอิสรา, **เปิด 6 อุปสรรคการทำงานของครูไทย**, เข้าถึงเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.isranews.org/content-page/item/18823>.

ปัญหาของการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานบริหารราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยมีเขตบริการ ครอบคลุม 3 อำเภอของจังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ อำเภออู่ทอง อำเภอสองพี่น้อง และอำเภอ ดอนเจดีย์ ปัจจุบันมีสถานศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบทั้งสิ้น 133 แห่ง โดยสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร และความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาเป็นอันดับต้นๆ ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับ คุณภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในสังกัดให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม จากรายงานข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี หนังสือที่ ศธ 04161/2562 ลงวันที่ 26 มิถุนายน 2562 มีเรื่องร้องเรียนกล่าวหาว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ได้กระทำการประพฤตินิষอบ จำนวน 2 ราย โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 ได้ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและรายงานให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ทราบแล้ว⁶ ซึ่งจากกรณีนี้ แสดงให้เห็นถึงความประพฤตินิที่ไม่เหมาะสมของผู้บริหารบางคน ซึ่งขาดการ ใช้อำนาจอ้างอิงอย่างเห็นได้ชัด นอกจากนี้ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2562 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบ ลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2561 ทั้ง 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มี คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบลดลงมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย - 7.98 คะแนน รองลงมา ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ - 5.43 คะแนน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ - 4.11 คะแนน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) - 3.87 คะแนน ตามลำดับ⁷ ซึ่งจากประเด็นนี้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารบางคนยังไม่สามารถควบคุม กำกับ ติดตาม

⁶ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, “หนังสือที่ ศธ 04161/2562 เรื่อง รายงานข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี,” 26 มิถุนายน 2562.

⁷ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**, (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2: กลุ่มนโยบายและแผน, 2564), 7.

และดูแลช่วยเหลือครูในสถานศึกษาในเรื่องของกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้ดีเท่าที่ควร จนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ส่วนด้านความสุขในการทำงานของครูนั้น พบว่า จากรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2563 มีข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ทำเรื่องขอย้ายสถานศึกษาจำนวน 88 ราย และขอลาออกจากราชการจำนวน 7 ราย⁸ ซึ่งส่งผลให้ในปีการศึกษา 2564 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ต้องประสบปัญหาในเรื่องของการขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก โดยสถานศึกษาที่ขาดแคลนครูนั้นสามารถจำแนกเป็นโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 93 แห่ง และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวน 17 แห่ง รวมทั้งสิ้นกว่า 110 แห่ง หรือนับเป็นการขาดอัตรากว่า 266 อัตรา⁹ ซึ่งจากกรณีนี้แสดงให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างจำนวนครูกับภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ส่งผลให้ต้องมีการจัดสอนแทนในรายวิชาที่ไม่มีครูสอนซึ่งไม่ตรงกับสาขาที่ครูผู้สอนแทนจะมา อีกทั้งยังทำให้ครูแต่ละคนมีชั่วโมงสอนที่เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย จนส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของครูโดยตรง นอกจากนี้ ยังมีเหตุการณ์ที่ครูโรงเรียนแห่งหนึ่งในพื้นที่อำเภอสองพี่น้อง ตัดสินใจกระทำอัตวินิบาตกรรม เนื่องจากป่วยเป็นโรคซึมเศร้าและความตึงเครียดจากการทำงาน¹⁰ อันเป็นการย้ำเตือนให้เห็นถึงปัญหาในการทำงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อครูในด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารให้เกิดประสิทธิภาพต่อโรงเรียนและมีความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาต่อไป

⁸ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, “รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2563,” 30 กันยายน 2563.

⁹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, **แผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2,** (2564), 5.

¹⁰ เติลินิวส์, **ครูพละป่วยโรคซึมเศร้า อมป็น2กระบอกกรอกปากฆ่าตัว,** เข้าถึงเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2565 เข้าถึงได้จาก <https://d.dailynews.co.th/crime/544269/>.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. เพื่อทราบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุพรรณบุรี เขต 2

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุพรรณบุรี เขต 2

ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย

ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีเชิงระบบตามแนวคิดของ ลูเนนเบิร์ก และออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) มาใช้สำหรับการศึกษา โดยการศึกษาในครั้งนี้ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ที่สำคัญ ประกอบไปด้วย นโยบายการศึกษา บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ผ่านเข้าสู่กระบวนการบริหาร (Transformation process) ซึ่งได้แก่ การบริหาร การใช้อำนาจของผู้บริหาร การจัดการเรียนรู้ รวมถึงการนิเทศการศึกษา และผลผลิต (Outputs) ที่ได้ คือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ รวมทั้งความสุขในการทำงาน ของครู ซึ่งผลผลิต (Outputs) ที่ได้จะเป็นข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อจะช่วยให้ทราบถึงปัญหา และนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น¹¹

ส่วนทฤษฎีการใช้อำนาจนั้น มีผู้ให้แนวคิดและทฤษฎีไว้หลายท่าน เช่น เฟรนช์ และราเวน (French and Raven) ได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของอำนาจไว้ ดังนี้ 1) อำนาจการให้รางวัล (Reward power) 2) อำนาจบีบบังคับ (Coercive power) 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) 4) อำนาจอ้างอิง (Referent power) 5) อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert Power)¹² กริฟฟิน และมอร์เฮด (Griffin and Moorhead) ได้จำแนกแหล่งที่มาของอำนาจออกเป็น 7 แหล่งดังต่อไปนี้ 1) อำนาจทางกฎหมาย (Legitimate Power) 2) อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) 3) อำนาจการบังคับ (Coercive Power) 4) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) 5) อำนาจอ้างอิง (Referent Power) 6) อำนาจโดยตำแหน่ง (Position Power) 7) อำนาจส่วนบุคคล (Personal Power)¹³ ร็อบบิ้นส์ และโคลเตอร์ (Robbins and Coulter) ได้จำแนกแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 แหล่ง ได้แก่ 1) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) 2) อำนาจบังคับ (Coercive Power) 3) อำนาจในการให้รางวัล (Reward Power) 4) อำนาจของผู้หน้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert Power)

¹¹ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed. (California: SAGE Publications Ltd, 2020), 25.

¹² John R.P. French and Bertram Raven, **THE BASES OF SOCIAL POWER**, (Ann Arbor: Institution for Social Research University of Michigan, 1959), 156-165.

¹³ Ricky W. Griffin and Gregory Moorhead, **Organizational Behavior Managing People and Organizations**, 11th ed. (Ohio: Cengage Learning, 2014), 377.

5) ผู้นำที่ได้อำนาจจากความเลื่อมใสศรัทธาของผู้อื่น (Referent Power)¹⁴ มัลลินส์ (Mullins) ได้จำแนกแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 แหล่ง ดังนี้ 1) อำนาจการให้รางวัล (Reward power) 2) อำนาจบีบบังคับ (Coercive power) 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) 4) อำนาจอ้างอิง (Referent power) 5) อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert power)¹⁵ แมนนิง และเคอร์ติส (Manning and Curtis) ได้จำแนกประเภทแหล่งที่มาของอำนาจไว้ ดังนี้ 1) อำนาจที่มาจากตำแหน่ง (Power of the Position) ประกอบไปด้วย (1.1) อำนาจการให้รางวัล (Reward power) (1.2) อำนาจการบีบบังคับ (Coercive power) (1.3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) (1.4) อำนาจสารสนเทศ (Information power) 2) อำนาจส่วนบุคคล (Power of the Person) ประกอบไปด้วย (2.1) อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert power) (2.2) อำนาจอ้างอิง (Referent power) (2.3) อำนาจแห่งเหตุผล (Rational power) (2.4) อำนาจจากความสามารถพิเศษ (Charisma power)¹⁶ แม็คเชน และกลีโนว (Mcshane and Glinow) ได้จำแนกแหล่งของอำนาจไว้ 5 แหล่ง ดังนี้ 1) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) 2) อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) 3) อำนาจการบีบบังคับ (Coercive Power) 4) อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert Power) 5) อำนาจอ้างอิง (Referent Power)¹⁷ สแกนดูรา (Scandura) ได้จำแนกแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 แหล่ง ดังนี้ อำนาจตามตำแหน่งประกอบไปด้วย 1) อำนาจบีบบังคับ (Coercive power) 2) อำนาจการให้รางวัล (Reward power) 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) อำนาจส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย 4) อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert power) 5) อำนาจอ้างอิง (Referent power)¹⁸

¹⁴ สตีเฟ่น พี. ร็อบบินส์ และแมรี โคลเตอร์, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์ที่อุป จำกัด, 2559), 263.

¹⁵ Laurie J. Mullins, **Management & Organisational Behaviour**, 11th ed. (New York: Pearson Education Limited, 2016), 330.

¹⁶ George Manning and Kent Curtis, **The Art of Leadership**, 6th ed. (New York: McGraw-Hill, 2019), 153.

¹⁷ Steven L. Mcshane and Mary Ann Von Glinow, **Organizational Behavior**, 4th ed. (New York: McGraw-Hill, 2019), 212-215.

¹⁸ Terri A. Scandura, **Essentials of Organizational Behavior An Evidence-Based Approach**, 2nd ed. (California: SAGE Publications, Inc., 2019), 331.

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ ได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของอำนาจไว้ ดังนี้ 1) อำนาจตามตำแหน่ง (Position Power) ประกอบไปด้วย (1.1) อำนาจที่ชอบธรรม (Legitimate power) (1.2) อำนาจสารสนเทศ (Information power) (1.3) อำนาจรางวัล (Reward power) (1.4) อำนาจบังคับ (Coercive power) (1.5) อำนาจทางนิเวศวิทยา (Ecological power) 2) อำนาจตามตัว (Personal power) ประกอบไปด้วย (2.1) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) (2.2) อำนาจอ้างอิง (Referent power) (2.3) อำนาจเกียรติยศ (Prestige power) 3) อำนาจที่มาจากความเป็นเจ้าของ (Power stemming from ownership) 4) อำนาจที่มาจากทำให้ทรัพยากร (Power from providing resources) 5) อำนาจจากการฉวยโอกาส (Power from capitalizing on opportunity) 6) อำนาจที่มาจากจัดการปัญหาวิกฤต (Power stemming from managing critical problems) 7) อำนาจที่มาจากใกล้ชิดอำนาจ (Power stemming from being close to power)¹⁹ ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร ได้จำแนกแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) อำนาจในการให้สิ่งตอบแทน (Reward Power) 2) อำนาจในการลงโทษ (Coercive Power) 3) อำนาจตามกฎหมายข้อบังคับ (Legitimate Power) 4) อำนาจอ้างอิง (Referent Power) 5) อำนาจแห่งความรู้ความสามารถ (Expert Power)²⁰ จตุพร สังขวรรณ ได้แบ่งแหล่งที่มาของอำนาจออกเป็น 5 แหล่ง ดังต่อไปนี้ 1) อำนาจการแต่งตั้ง (Legitimate Power) 2) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) 3) อำนาจจากการยอมรับนับถือ (Referent Power) 4) อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) 5) อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power)²¹ วันชัย มีชาติ อ้างถึงใน นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2560 : 210-211 ได้วิเคราะห์ฐานของอำนาจออกเป็น 5 อย่างด้วยกัน คือ 1) อำนาจในการบังคับขู่เข็ญ (coercive power) 2) อำนาจในการให้ผลตอบแทน (reward power) 3) อำนาจที่ได้มาอย่างเป็นทางการ (legitimate power) 4) อำนาจที่ได้รับมาจากการยอมรับในด้าน

¹⁹ พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, **ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ: LIFE MODEL Operational Leadership: LIFE Model**, (กรุงเทพมหานคร: วิสตา อินเทอร์เน็ต จำกัด, 2556), 176-180.

²⁰ ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร, **หลักการจัดการ Principle of Management องค์การและการจัดการสมัยใหม่ Organization and Modern Management**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556), 143-144.

²¹ จตุพร สังขวรรณ, **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี. พรินท์ (1991) จำกัด, 2557), 263-264.

ความรอบรู้หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง (expert power) 5) อำนาจที่ได้มาจากการเป็นที่
 ดึงดูดใจ²² เจษฎา นกน้อย ได้จำแนกประเภทแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 ประเภท คือ 1) อำนาจส่วนบุคคล (Personal Power) 2) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) 3) อำนาจจากความ
 เชี่ยวชาญ (Expert Power) 4) อำนาจจากของรางวัล (Reward Power) 5) อำนาจบีบบังคับ
 (Coercive Power)²³ สุวรรณิ แสงมหาชัย ได้จำแนกประเภทแหล่งที่มาของอำนาจไว้ ดังนี้ อำนาจ
 อย่างเป็นทางการ (formal power) ประกอบไปด้วย 1) อำนาจในการลงโทษ (coercive power)
 2) อำนาจในการให้รางวัล (reward power) 3) อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power)
 อำนาจส่วนบุคคล (personal power) ประกอบไปด้วย 4) อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power)
 5) อำนาจจากการอ้างอิง (referent power)²⁴ และรังสรรค์ ประเสริฐศรี อ้างถึงใน กัลยารัตน์
 ชีระชนชัยกุล 2562: 259-260 ได้จำแนกแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 ประเภท ดังนี้ 1) อำนาจที่จะให้
 รางวัล (Reward Power) 2) อำนาจในการขู่บังคับ (Coercive Power) 3) อำนาจชอบธรรม
 (Legitimate Power) 4) อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) 5) อำนาจรอบรู้
 (Expert Power)²⁵

ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ก็ได้มีผู้ให้แนวคิดและทฤษฎีไว้หลายท่าน เช่น
 ดายเนอร์ (Diener) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานนั้นมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่
 1) ความพอใจในชีวิต (life satisfaction) 2) ความพอใจในงาน (work satisfaction)

²² นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, **หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21**, พิมพ์ครั้งที่ 3
 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), 210-211.

²³ เจษฎา นกน้อย, **พฤติกรรมองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย, 2560), 268-269.

²⁴ สุวรรณิ แสงมหาชัย, **องค์การและการจัดการ Organization and Management**,
 พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560), 202-204.

²⁵ กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, **พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ Organization
 Behavior and Organization Development**, (กรุงเทพมหานคร: วิ. พรินท์ (1991) จำกัด,
 2562), 260.

3) อารมณ์ทางบวก (positive affect) 4) อารมณ์ทางลบ (negative affect)²⁶ วาร์ (Warr) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) ความรื่นรมย์ในงาน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน²⁷ มาเนียน (Manion) อ้างถึงใน ไหมไทย ไชยพันธุ์ 2562: 332-333 อธิบายว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขในการทำงานแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) 2) ความรักในงาน (Love of the Work) 3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognize)²⁸ กาวิน และเมสัน (Gavin and Mason) อ้างถึงใน ไหมไทย ไชยพันธุ์ 2562: 333 กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความมีอิสระ 2) ความรู้ 3) ความสามารถ²⁹ จุฑามาส แก้วพิจิตร และคณะ ได้เสนอองค์ประกอบของความสุขในการทำงานที่สำคัญ 7 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยที่ 1 พื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติปัญญา และการฝึกฝน ปัจจัยที่ 2 ลักษณะงาน ปัจจัยที่ 3 หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้ำ และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยที่ 4 วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศในการทำงาน ปัจจัยที่ 5 รูปแบบการใช้ชีวิต ปัจจัยที่ 6 ครอบครัว ปัจจัยที่ 7 สังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม³⁰ และชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว กล่าวว่า ความสุขของคนทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลชีวิตตนเองได้ โดยจำแนกความสุขออกได้ 8 ประการ ดังนี้ 1) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy body) 2) การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) 3) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) 4) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) 5) การเป็นผู้มีคุณธรรม และ ความ ก ตั ญ ญ (Happy Soul) 6) การเป็น ผู้ใช้ เงิน เป็น (Happy Money)

²⁶ Ed Diener, "Subjective Well-Being," *Psychological Bulletin* 95, 3 (2003): 548.

²⁷ Peter Warr, *Work, happiness, and unhappiness*, (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2007), 21-22.

²⁸ ไหมไทย ไชยพันธุ์, *การพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ HUMAN BEHAVIORAL DEVELOPMENT*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562), 332-333.

²⁹ เรื่องเดียวกัน, 333.

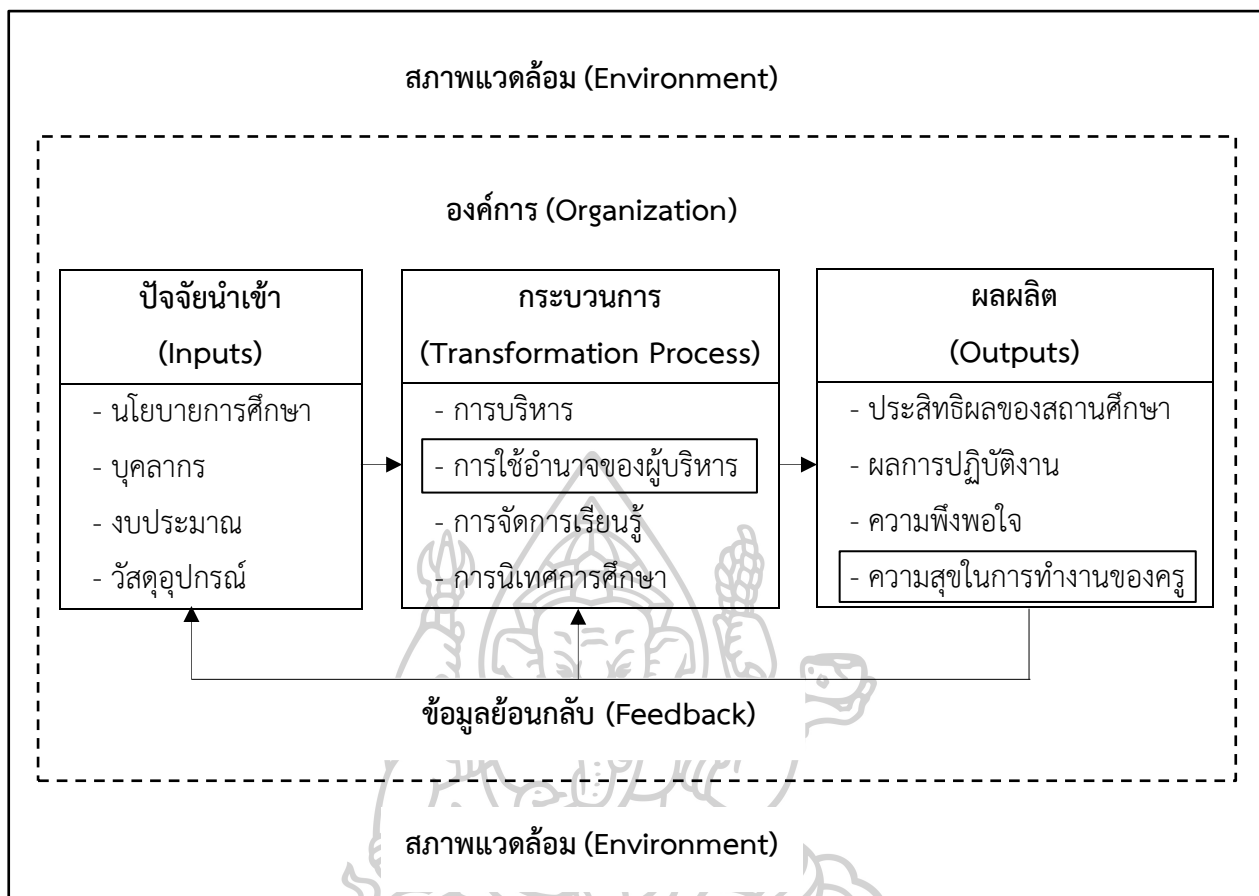
³⁰ จุฑามาส แก้วพิจิตร และคณะ, *123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข*, (นนทบุรี: บริษัทสองขาครีเอชั่น จำกัด, 2556), 14-18.

7) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) 8) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society)³¹

จากแนวคิดและทฤษฎีที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจของเฟรนช์ และราเวน (French and Raven) และแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัดระชัยแก้ว มาใช้สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1



³¹ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัดระชัยแก้ว, **องค์กรแห่งความสุข**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทแอทไฟร์พรินท์จำกัด, 2559), 12-15.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย

ที่ ม ๑ : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed. (California: SAGE Publications Ltd, 2020), 25.

: John R.P. French and Bertram Raven, **THE BASES OF SOCIAL POWER** (Ann Arbor: Institution for Social Research University of Michigan, 1959), 156-165.

: ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, **องค์กรแห่งความสุข** (กรุงเทพมหานคร: บริษัทแอทโพร์พรินท์จำกัด, 2559), 12-15.

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจที่ของเฟรนช์ และราเวน (French and Raven) ได้เสนอไว้มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วยแหล่งที่มาของอำนาจ 5 แหล่ง ได้แก่ 1) อำนาจการให้รางวัล (Reward power) 2) อำนาจบีบบังคับ (Coercive power) 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) 4) อำนาจอ้างอิง (Referent power) 5) อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert Power) ส่วนความสุขในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของชาลวูวิทช์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) 2) การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) 3) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ตนเอง (Happy Relax) 4) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และมีอาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) 5) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) 6) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) และ 8) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) ดังสรุปไว้ในแผนภูมิที่ 2

การใช้อำนาจของผู้บริหาร (X_{tot})	ความสุขในการทำงานของครู (Y_{tot})
1. อำนาจการให้รางวัล (X_1)	1. การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Y_1)
2. อำนาจบีบบังคับ (X_2)	2. การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Y_2)
3. อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	3. การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ตนเอง (Y_3)
4. อำนาจอ้างอิง (X_4)	4. การเป็นผู้รักการเรียนรู้และมีอาชีพในงานของตนเอง (Y_4)
5. อำนาจเชี่ยวชาญ (X_5)	5. การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Y_5)
	6. การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Y_6)
	7. การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Y_7)
	8. การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Y_8)

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : John R. P. French and Bertram Raven, **THE BASES OF SOCIAL POWER** (Ann Arbor: Institution for Social Research University of Michigan, 1959), 156-165.

: ชาลวูวิทช์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว, **องค์กรแห่งความสุข** (กรุงเทพมหานคร: บริษัทแอมโพรี่พรินท์จำกัด, 2559), 12-15.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามหรือความหมายของ คำศัพท์เฉพาะในการวิจัย ดังนี้

การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ในการที่จะ เข้าไปมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น จนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรม ความคิด เจตคติ และเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยแหล่งที่มาของอำนาจนั้นประกอบไปด้วย อำนาจการให้รางวัล อำนาจบีบบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจเชี่ยวชาญ

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดในเชิงบวกของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับ บรรยากาศในการทำงาน เนื่องจากรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ และรู้สึกว่าตนมีคุณค่าอันเป็นที่ยอมรับ รวมทั้งได้รับความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และพร้อมที่จะสร้างสรรค์สิ่งดีๆ ให้แก่ตนเองและองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ ตั้งไว้ ประกอบไปด้วย การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น การเป็นผู้ที่มีน้ำใจ ช่วยเหลือผู้อื่น การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ตนเอง การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพ ในงานของตนเอง การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู การเป็นผู้ใช้เงินเป็น การเป็นผู้ที่รักและดูแล ครอบครัวตนเองได้ และการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 หมายถึง โรงเรียนของรัฐที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ซึ่งจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยประกอบไปด้วยสถานศึกษาในอำเภอดอนเจดีย์ 26 แห่ง สถานศึกษาในอำเภอสองพี่น้อง 54 แห่ง และสถานศึกษาในอำเภออู่ทอง 53 แห่ง รวมทั้งสิ้น 133 แห่ง

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจ ความสุขในการทำงาน และข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ วารสาร เว็บไซต์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

การใช้อำนาจของผู้บริหาร

สมองเป็นอวัยวะที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากมีหน้าที่ในการควบคุมและสั่งการระบบประสาท รวมถึงสร้างความสมดุลให้กับร่างกาย เพื่อให้สามารถเคลื่อนไหวและปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้ตามที่ต้องการไม่ว่าจะเป็นการยืน เดิน นั่ง หรือนอน ในทางตรงกันข้ามหากสมองมีความผิดปกติก็จะส่งผลโดยตรงต่อการทำงานของร่างกายเช่นเดียวกัน ซึ่งเปรียบได้กับผู้บริหารในองค์การต่างๆ ที่ต้องทำหน้าที่คล้ายกับสมอง เนื่องจากผู้บริหารต้องคอยควบคุม สั่งการ กำกับ ดูแล และบังคับบัญชาบุคลากรในองค์การให้ปฏิบัติงานต่างๆ ได้ตรงตามวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จด้วยดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจโดยตรง อย่างไรก็ตาม อำนาจที่ผู้บริหารเลือกใช้นั้นจะต้องเป็นไปด้วยความถูกต้อง เหมาะสม เป็นธรรม และต้องใช้ด้วยความระมัดระวัง เพราะมิใช่เรื่องง่ายที่ผู้บริหารจะสามารถแสดงออกซึ่งการใช้อำนาจที่จะทำให้บุคลากรในองค์การไม่เกิดความรู้สึกอึดอัดและคับข้องใจ

ความหมายของอำนาจ

ยุก์ (Yukl) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถอย่างสมบูรณ์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการที่จะเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคคลเป้าหมาย ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง³²

³² Gary Yukl, *LEADERSHIP IN ORGANIZATIONS*, 8th ed. (New Jersey: Pearson Education, Inc., 2013), 186.

กริฟฟิน และมอร์เฮด (Griffin and Moorhead) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ศักยภาพของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการควบคุมบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น³³

ปาวาร์ และโมกิส (Pawar and Moghise) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของ คนๆ หนึ่ง (หรือแผนก) ในการเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นในองค์การ ทำให้เกิดผลผลลัพธ์ที่ต้องการสำหรับผู้ถืออำนาจ³⁴

โรบบินส์และจัจ (Robbins and Judge) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่ A มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ B ดังนั้น B จึงกระทำตามความปรารถนาของ A³⁵

ฮิวจ์ส จินเนตต์ และเคอร์ฟี (Hughes, Ginnett and Curphy) กล่าวว่า อำนาจ ถูกนิยามให้เป็นความสามารถในการสร้างผลกระทบต่อผู้อื่น หรือศักยภาพที่จะโน้มน้าวผู้อื่น แม้ว่าโดยทั่วไปเราจะคิดว่าอำนาจเป็นของผู้นำ แต่แท้จริงแล้วเป็นการทำงานร่วมกันของผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ ผู้นำที่มีศักยภาพจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ตาม อย่างไรก็ตาม ผู้ตามก็อาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้นำได้เช่นกัน แม้สถานการณ์นั้นอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถของผู้นำในการมีอิทธิพลต่อผู้ตาม (ในทางกลับกัน)³⁶

แม็คเชน และกลินอว (Mcshane and Glinow) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การ ในการเข้าไปมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น³⁷

³³ Griffin and Moorhead, **Organizational Behavior Managing People and Organizations**, 11th ed. (Ohio: Cengage Learning, 2014), 377.

³⁴ Sangeeta Pawar and Mohammad Moghise, **ORGANISATIONAL BEHAVIOUR**, (Mumbai: Gogri Offset Printers, 2015), 124.

³⁵ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, **Essentials of Organizational behavior**, 13th ed. (New York: Pearson Education, Inc., 2016), 213.

³⁶ Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy, **Leadership Enhancing the Lessons of Experience**, 9th ed. (New York: McGraw-Hill Education, 2019), 110.

³⁷ Steven L. Mcshane and Mary Ann Von Glinow, **Organization Behavior**, 4th ed. (New York: McGraw-Hill Education, 2019), 211.

สแกนดูรา (Scandura) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ศักยภาพของบุคคลหนึ่ง (หรือกลุ่ม) ที่จะโน้มน้าวบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น³⁸

บุชานัน และบาดัม (Buchanan and Badham) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถในการเอาชนะการต่อต้านของผู้อื่น เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับความสนใจและวัตถุประสงค์ของตน³⁹

สมคิด บางโม กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถสั่งให้ผู้อื่นกระทำตาม⁴⁰

เจษฎา นกน้อย กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลและเหตุการณ์⁴¹

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้อื่น⁴²

สมชาติ กิจยรรยง กล่าวว่า อำนาจ (Power) หมายถึง ความสามารถที่จะใช้ใครทำอะไรก็ได้ผู้มีอำนาจ เช่นนี้ คือ ผู้นำเป็นลักษณะของผู้นำ⁴³

สุวรรณณี แสงมหาชัย กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่ A มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ B โดย B จะทำการในลักษณะที่ A ต้องการ⁴⁴

³⁸ Terri A. Scandura, *Essentials of Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*, 2nd ed. (California: SAGE Publications, Inc., 2019), 330.

³⁹ David A. Buchanan and Richard J. Badham, *Power, Politics, and Organizational Change*, 3rd ed. (California: SAGE Publications Ltd, 2020), 2.

⁴⁰ สมคิด บางโม, *องค์การและการจัดการ Organization and Management*, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด, 2558), 258.

⁴¹ เจษฎา นกน้อย, *พฤติกรรมองค์การ*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), 267.

⁴² นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21*, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), 210.

⁴³ สมชาติ กิจยรรยง, *สู่ความเป็นเลิศของหัวหน้าหรือผู้นำ*, (กรุงเทพมหานคร: สมาร์ทไลฟ์, 2560), 44.

⁴⁴ สุวรรณณี แสงมหาชัย, *องค์การและการจัดการ Organization and Management*, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560), 201.

กัลยารัตน์ วีระธนชัยกุล กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง สิทธิอันชอบธรรมที่ได้รับมอบหมายมาให้
สั่งบุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการได้⁴⁵

จากความหมายที่นักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า อำนาจ หมายถึง
ความสามารถของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ในการที่จะเข้าไปมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น
จนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรม ความคิด เจตคติ และเป้าหมายตามที่ต้องการ

แหล่งที่มาของอำนาจ

เฟรนช์ และราเวน (French and Raven) ได้จำแนกแหล่งที่มาของอำนาจออกเป็น 5 แหล่ง
ดังต่อไปนี้

1. อำนาจการให้รางวัล (Reward power) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการที่จะให้
รางวัลหรือสิ่งตอบแทนแก่ผู้อื่น โดยรางวัลหรือสิ่งตอบแทนเหล่านั้นต้องเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในสายตาของ
ผู้รับด้วยจึงจะสามารถใช้รางวัลเหล่านั้นแก่ผู้อื่นได้ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง
การมอบหมายงานที่อำนวยความสะดวก การยกย่องชมเชย และการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นต้น เพื่อทำ
ความเข้าใจถึงแหล่งของอำนาจประเภทนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นก็ต้องย้อนกลับไปประเด็นที่สำคัญว่า
ถ้าผู้บริหารคิดว่าเขาได้ให้สิ่งที่เป็นประโยชน์ แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เห็นคุณค่าของสิ่งที่ให้ ก็แสดงว่า
ผู้บริหารไม่มีอำนาจการให้รางวัลอย่างแท้จริง ในทางกลับกันผู้บริหารอาจจะไม่คิดว่าสิ่งที่ให้ไปเป็นสิ่ง
ที่ให้คุณ แต่ผู้ใต้บังคับบัญชากลับเข้าใจว่าการให้นั้นเป็นสิ่งที่เขาพึงประสงค์ ผู้บริหารก็จะมีอำนาจการ
ให้รางวัลโดยไม่รู้ตัว

2. อำนาจบีบบังคับ (Coercive power) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการที่จะลงโทษ
ผู้อื่นได้ โดยแหล่งของอำนาจประเภทนี้อยู่บนพื้นฐานของความกลัว ผู้ที่มีอำนาจบีบบังคับจะมี
ความสามารถที่จะทำให้อื่นได้รับความเจ็บปวด ความเสียหาย หรืออย่างน้อยที่สุดก็คือการทำให้อื่น
เชื่อว่าลงโทษด้วยการลงโทษหรือประสบกับความเสียหาย รูปแบบของอำนาจประเภทนี้ทำให้คน
ทั่วไปเห็นว่าเป็นอำนาจทางลบ ในบริบทขององค์การมีบ่อยครั้งที่ผู้บริหารใช้อำนาจการบีบบังคับโดย
การไล่ออก ลดตำแหน่ง หรือตัดเงินเดือน โดยผู้บริหารสามารถใช้อำนาจบีบบังคับต่อผู้ปฏิบัติงานได้

⁴⁵ กัลยารัตน์ วีระธนชัยกุล, พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ Organization Behavior and Organization Development, (กรุงเทพมหานคร: วิ. พรินท์ (1991) จำกัด, 2562), 258.

ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ความกลัวกับการไม่ทำตามกฎข้อบังคับหรือนโยบายขององค์กร และความกลัวนี้เองที่ทำให้ทุกคนทำงานตรงตามเวลา

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) หมายถึง ความสามารถที่บุคคลจะสั่งการต่อผู้อื่นอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเกิดจากการที่บุคคลนั้นเข้าไปดำรงตำแหน่งตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งมีการกำหนดตำแหน่งไว้อย่างเป็นทางการ อำนาจนี้จึงคล้ายกับอำนาจหน้าที่ (Authority) ผู้ดำรงตำแหน่งจะมีสิทธิอันชอบธรรมที่จะสั่งการให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งผู้ปฏิบัติงานก็ต้องยอมรับและเชื่อว่าผู้ดำรงตำแหน่งนี้มีสิทธิที่จะสั่งให้เขาปฏิบัติงานได้ โดยทั่วไปการใช้อำนาจตามกฎหมายถือเป็นเรื่องปกติ แต่อย่างไรก็ตามการใช้อำนาจนี้ก็ควรเป็นไปด้วยความระมัดระวัง เพราะแม้ว่าจะเป็นอำนาจที่ถูกต้องชอบธรรมแต่ก็อาจสร้างปัญหาขึ้นมาได้ เช่น การทำให้บุคคลอื่นรู้สึกว่าคุณนั้นปราศจากซึ่งอำนาจและทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ การต่อต้านหรือความคับข้องใจ เป็นต้น หากผู้ดำรงตำแหน่งมีอำนาจตามกฎหมาย แต่เขาไม่มีความรู้ที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ซึ่งจะทำให้เขาปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นไม่ได้ดี สิ่งนี้จะทำให้ผู้ที่บังคับบัญชาไม่ยอมรับเขานับเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่ถูกทางซึ่งจะทำให้เกิดผลเสียแก่องค์กร และการใช้อำนาจตามกฎหมายมากเกินไป เช่น ใช้การสั่งการจากผู้บังคับบัญชาในระดับบนลงมาสู่ระดับล่าง อาจจะเป็นการไม่ส่งเสริมแนวความคิดใหม่ๆ ได้แก่ การเปิดให้ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนร่วม เป็นต้น

4. อำนาจอ้างอิง (Referent power) หมายถึง ความสามารถที่เกิดจากการที่บุคคลหนึ่งสามารถดึงดูดบุคคลอื่นอันเนื่องมาจากลักษณะหรือบุคลิกภาพส่วนตัว ทำให้บุคคลอื่นเกิดความเคารพยกย่อง เกิดความไว้วางใจอย่างไม่มีข้อสงสัย และอยากเข้ามาเป็นพวกหรืออยากถือแบบอย่างเหมือนกับเขา หากมีบุคคลเป็นจำนวนมากๆ ที่อยากมาเป็นพวกหรือเอาแบบอย่างผู้ที่ เป็นต้นแบบก็จะเกิดอำนาจอ้างอิงนี้ อำนาจนี้อาจเรียกว่าอำนาจบารมี (charisma) ซึ่งจะใช้ประโยชน์ได้ดีเมื่อคุณนั้นไม่ได้เป็นผู้ควบคุมโดยตรง และการใช้อำนาจนี้จะ เป็นประโยชน์ในกรณีของการเลือกตั้งผู้นำทางการเมืองหรือนักการเมือง แต่หากใช้อำนาจนี้ในองค์กรก็อาจเกิดปัญหาขึ้นได้ ทั้งนี้เพราะการดึงดูดใจเป็นเรื่องของอารมณ์และความรู้สึก ซึ่งอารมณ์และความรู้สึกนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ นั่นคือไม่มีความคงเส้นคงวา ดังนั้นจึงอาจจะกระทบกับงานที่ต้องกระทำเป็นกิจวัตร นอกจากนั้นยังนำไปสู่ความรู้สึกที่เป็นส่วนตัวมากเกินไปหรือการหาประโยชน์ให้กลุ่มพวกหรือการใช้กุศโลบายต่างๆ กับผู้ที่บังคับบัญชา เป็นต้น

5. อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert Power) หมายถึง ความสามารถพิเศษหรือความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลึกซึ้งของบุคคล ซึ่งทำให้เขากลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจในตัวเขา เมื่อมีปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะเกี่ยวกับความชำนาญของผู้นั้น ดังนั้นแม้บุคคลในระดับการบังคับบัญชาต่างๆ ยังสามารถมีอำนาจขึ้นมาได้เนื่องจากความรู้ที่เขามี โดยเฉพาะในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เช่น ทนายความที่มีความรู้ทางหลักทฤษฎีอาจจะเกิดอำนาจจากความเชี่ยวชาญ เมื่อบริษัทของเขาวางแผนที่จะนำบริษัทเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์ เป็นต้น⁴⁶

กริฟฟิน และมอร์เฮด (Griffin and Moorhead) ได้จำแนกแหล่งที่มาของอำนาจออกเป็น 7 แหล่งดังต่อไปนี้

1. อำนาจทางกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจเริ่มแรกเป็นพื้นฐานของผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นอำนาจตามกฎหมายที่อยู่เหนือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามอย่างเข้มงวด ถ้าตำแหน่งยิ่งสูงขึ้นอำนาจตามกฎหมายก็จะมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นไปตามลำดับ อำนาจนี้เป็นอำนาจของผู้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) เป็นอำนาจและความสามารถพร้อมทั้งความเห็นของผู้นำองค์กรที่จะให้รางวัลความดีความชอบ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาสำหรับความสำเร็จของงาน อำนาจการให้รางวัลนี้จะช่วยให้มีกำลังใจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จอย่างที่ตั้งใจ

3. อำนาจการบังคับ (Coercive Power) เป็นอำนาจของผู้บริหารที่จะใช้ลงโทษซึ่งผู้บริหารจะใช้อำนาจในการบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามโดยมีพื้นฐานมาจากความไม่พอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ ความบกพร่องในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจการบังคับจะมากจะน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับค่านิยมขององค์กรนั้นๆ

4. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นอำนาจที่เกิดมาจากทักษะ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานที่สำคัญและสั่งการแก้ปัญหาต่างให้คำปรึกษาดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ในงานที่เกี่ยวกับความสามารถนั้นจึงทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา

⁴⁶ John R.P. French and Bertram Raven, **THE BASES OF SOCIAL POWER** (Ann Arbor: Institution for Social Research University of Michigan, 1959), 156-165.

5. อำนาจอ้างอิง (Referent Power) เป็นอำนาจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานและรากฐานของคุณสมบัติส่วนตัวของผู้เป็นคุณลักษณะพิเศษเฉพาะตัวของผู้บริหารทำให้เป็นที่เคารพนับถือ ชื่นชมยกย่องของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น อันเนื่องมาจากบุคลิกภาพของบุคคลซึ่งได้มีอิทธิพลที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

6. อำนาจโดยตำแหน่ง (Position Power) เป็นอำนาจที่ได้มาในตำแหน่งหน้าที่คืออำนาจโดยกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ โดยคำนึงถึงขอบเขตของอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆ ที่ผู้บริหารองค์กรจะสามารถสั่งให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ผู้มีอำนาจได้รับ

7. อำนาจส่วนบุคคล (Personal Power) เป็นอำนาจที่ได้มาโดยอยู่กับบุคคลนั้นๆ ไม่ขึ้นกับตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรเกิดจาก อำนาจอ้างอิง และอำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจส่วนบุคคลจะสามารถสร้างแรงบัลดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่าอำนาจโดยการบังคับ⁴⁷

โรบบินส์ และโคลเตอร์ (Robbins and Coulter) ได้จำแนกแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 แหล่ง ได้แก่

1. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) หมายถึง อำนาจหน้าที่หรืออำนาจที่ได้มาพร้อมกับหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน

2. อำนาจบังคับ (Coercive Power) หมายถึง ผู้นำที่สามารถลงโทษ หรือควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหารทั่วไปก็มักมีอำนาจแบบนี้ด้วยในระดับหนึ่ง ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายำเกรง

3. อำนาจในการให้รางวัล (Reward Power) หมายถึง ผู้นำที่สามารถให้ผลประโยชน์ต่างๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น เงิน ค่าชมเชย ให้เลื่อนตำแหน่ง มอบหมายงานที่พอใจ ให้มีตราบภาพ เป็นต้น

4. อำนาจของผู้นำที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert Power) หมายถึง การมีทักษะหรือความรู้พิเศษที่คนอื่นไม่มี เช่น เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์ หรือเทคโนโลยีพิเศษ ผู้นำลักษณะนี้จะมีอิทธิพลเป็นที่ยำเกรงและจ้องนอนของหน่วยงาน หรือองค์การ

⁴⁷ Ricky W. Griffin and Gregory Moorhead, **Organizational Behavior: Managing People and Organizations**, 11th ed. (Ohio: Cengage Learning, 2014), 377-379.

5. ผู้นำที่ได้อำนาจจากความเลื่อมใสศรัทธาของผู้อื่น (Referent Power) หมายถึง ลักษณะผู้นำแบบคุณลักษณะหรือผู้นำที่มีบารมี⁴⁸

มัลลินส์ (Mullins) ได้จำแนกแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 แหล่ง ดังนี้

1. อำนาจการให้รางวัล (Reward power) ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าผู้นำมีความสามารถและทรัพยากรเพื่อให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติตามคำสั่ง เช่น การจ่ายเงิน การสนับสนุน การยกย่อง การยอมรับ ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น การจัดสรรและการจัดการงาน รวมถึงการมอบสิทธิพิเศษ

2. อำนาจบีบบังคับ (Coercive power) ขึ้นอยู่กับความกลัวและการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าผู้นำมีความสามารถในการลงโทษหรือทำให้เกิดผลอันไม่พึงประสงค์แก่ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งต่างๆ เช่น การหักเงินเดือน การลดตำแหน่งหรือสิทธิพิเศษ การจัดสรรหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่ไม่พึงประสงค์ การถอนมิตรภาพหรือการสนับสนุน การตำหนิ หรืออาจถูกไล่ออก ซึ่งสิ่งนี้มีผลตรงกันข้ามกับอำนาจการให้รางวัล

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าผู้นำมีสิทธิที่จะใช้อิทธิพลเนื่องจากบทบาทหรือตำแหน่งของผู้นำในองค์การ ตัวอย่างเช่น ผู้จัดการและหัวหน้างานภายในโครงสร้างลำดับชั้นขององค์การ อำนาจตามกฎหมายจึงเป็นอำนาจที่มาจากตำแหน่ง เพราะขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้นำในองค์การ และไม่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้อื่น

4. อำนาจอ้างอิง (Referent power) ขึ้นอยู่กับการระบุตัวตนของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผู้นำซึ่งผู้นำมีอิทธิพลเพราะการรับรู้ถึงความน่าดึงดูด ลักษณะส่วนบุคคล ชื่อเสียง หรือสิ่งที่เรียกว่า “เสน่ห์” ตัวอย่างเช่น ผู้จัดการคนใดคนหนึ่งอาจไม่อยู่ในฐานะที่จะให้รางวัลหรือลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาบางคน แต่อาจใช้อำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เพราะผู้จัดการมีความน่าเคารพหรือน่านับถือ

5. อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert power) ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำว่าเป็นคนที่มีความสามารถและมีความรู้หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านใดด้านหนึ่ง อำนาจเชี่ยวชาญ

⁴⁸ สตีเฟน พี. ร็อบบินส์ และแมรี โคลเตอร์, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์ทัอป จำกัด, 2559), 263.

จึงขึ้นอยู่กับความน่าเชื่อถือและความรู้หรือความเชี่ยวชาญที่ชัดเจน เช่น นักบัญชี หรือนักวิเคราะห์ระบบ⁴⁹

แมนนิ่ง และเคอร์ติส (Manning and Curtis) ได้จำแนกประเภทแหล่งที่มาของอำนาจไว้ดังนี้

1. อำนาจที่มาจากตำแหน่ง (Power of the Position) ซึ่งอยู่บนพื้นฐานที่ผู้นำสามารถมอบให้ผู้อื่นได้

1.1 อำนาจการให้รางวัล (Reward power) คืออำนาจของทรัพยากรและรางวัล เป็นความสามารถในการเสนอสิ่งที่มีค่าเพื่อเป็นสื่อกลางในการโน้มน้าวผู้อื่น “ถ้าคุณทำตามที่ฉันสั่ง คุณจะได้รับรางวัล” การควบคุมการใช้จ่าย การส่งเสริมโปรโมชัน การให้งานที่พึงประสงค์ การให้พัสดุ การให้พื้นที่ การให้อุปกรณ์ การให้ที่จอดรถ เหล่านี้คือตัวอย่างของอำนาจการให้รางวัล

1.2 อำนาจการบีบบังคับ (Coercive power) คือความสามารถในการลงโทษเพื่อเป็นสื่อกลางในการเข้าไปมีอิทธิพลต่อผู้อื่น “ถ้าคุณไม่ทำตามที่ฉันสั่ง คุณจะถูกลงโทษ” อำนาจการบีบบังคับเป็นการนำโดยการข่มขู่ ซึ่งทำงานบนหลักการของความกลัวเป็นหลัก

1.3 อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นความสามารถในการเข้าไปมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยอาศัยอำนาจที่เป็นทางการหรือโดยสิทธิ์ของสำนักงาน “เพราะฉันคือผู้นำ คุณควรทำตามที่ฉันสั่ง” ตัวอย่างเช่น เจ้านายที่มอบหมายงาน โค้ชที่ตัดสินใจในการเล่น กับต้นผู้ออกคำสั่ง ผู้พิพากษาที่ตัดสินความผิดและบทลงโทษ และครูที่มอบหมายการบ้าน

1.4 อำนาจสารสนเทศ (Information power) มาจากการเข้าถึงข้อมูลและข่าวสารที่สำคัญต่อผู้อื่น “ฉันมีข้อมูลที่สำคัญ ดังนั้นคุณควรทำตามที่ฉันสั่ง” ผู้รักษามาตรฐาน กฎ ระเบียบ และข้อเท็จจริงที่เป็นความลับ คือผู้ที่มีอำนาจสารสนเทศ

2. อำนาจส่วนบุคคล (Power of the Person) ซึ่งอยู่บนพื้นฐานว่าผู้อื่นมองผู้นำอย่างไร

2.1 อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นความสามารถในการเข้าไปมีอิทธิพลต่อผู้อื่นเนื่องจากความเชี่ยวชาญ ความรู้เฉพาะทาง การตัดสินใจที่ดี หรือทักษะ ช่างเครื่อง

⁴⁹ Laurie J. Mullins, **Management & Organisational Behaviour**, 11th ed. (New York: Pearson, 2016), 330.

นักแสดง พยาบาล หรือนักกฎหมาย อาจจะมีอำนาจนี้เพราะพวกเขาได้รับการยอมรับว่าเป็นมืออาชีพ นี่คือตัวอย่างของอำนาจเชี่ยวชาญ

2.2 อำนาจอ้างอิง (Referent power) คืออำนาจแห่งความสัมพันธ์ซึ่งสามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพราะพวกเขาปรารถนาที่จะระบุตัวตนกับผู้นำ ความไม่เห็นแก่ตัว การเป็นผู้ที่มีนิสัยดี การให้ความเคารพผู้ตาม และการได้รับการยกย่องให้เป็นแบบอย่างที่ดีนำมาซึ่งอำนาจอ้างอิงของผู้นำ

2.3 อำนาจแห่งเหตุผล (Rational power) เป็นความสามารถในการเข้าไปมีอิทธิพลต่อผู้อื่น เนื่องจากความสามารถในการใช้เหตุผลและการแก้ปัญหาที่พัฒนามาอย่างดี เซอร์ปัญญา ตรรกะ และความเชี่ยวชาญในการใช้วาทศิลป์ ซึ่งทำให้อำนาจแห่งเหตุผลเพิ่มมากขึ้น

2.4 อำนาจจากความสามารถพิเศษ (Charisma power) เป็นความสามารถในการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นด้วยพลังแห่งลักษณะส่วนบุคคล รวมถึงการมองในแง่ดี ความรู้สึกของการท้าทาย ความมุ่งมั่น ซึ่งเปลี่ยนแปลงผู้คนให้บรรลุประสิทธิภาพที่เหนือกว่า⁵⁰

แม็คเชน และกลีโนว (Mcshane and Glinow) ได้จำแนกแหล่งของอำนาจไว้ 5 แหล่ง ดังนี้

1. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นข้อตกลงระหว่างสมาชิกในองค์การว่าบุคคลในบางบทบาท สามารถร้องขอพฤติกรรมบางอย่างของผู้อื่นได้
2. อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) เป็นอำนาจที่ถูกขับเคลื่อนมาจากบุคคลซึ่งมีความสามารถในการจัดสรรรางวัลอันทรงคุณค่าให้แก่ผู้อื่น และขจัดเสียซึ่งการลงโทษเชิงลบ
3. อำนาจการบีบบังคับ (Coercive Power) เป็นความสามารถในการใช้การลงโทษ สิ่งนี้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารเตือนพนักงานเกี่ยวกับผลการทำงานที่ไม่ดี
4. อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบีบบังคับส่วนใหญ่เกิดขึ้นมาจากตำแหน่งหน้าที่ แต่ในทางกลับกันอำนาจความเชี่ยวชาญนั้น

⁵⁰ George Manning and Kent Curtis, **The Art of Leadership**, 6th ed. (New York: McGraw-Hill, 2019), 153.

เกิดขึ้นจากตัวผู้ถืออำนาจเอง อันเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่จะเข้าไปมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยอาศัยการมีความรู้หรือทักษะที่มีคุณค่าสำหรับผู้อื่น

5. อำนาจอ้างอิง (Referent Power) เป็นความสามารถในการเข้าไปมีอิทธิพลต่อผู้อื่นซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของการยกย่องนับถือในตัวของผู้ถืออำนาจ⁵¹

สแกนดูรา (Scandura) ได้จำแนกแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 แหล่ง โดยอธิบายว่าอำนาจบางรูปแบบมากับตำแหน่งของบุคคลตามลำดับชั้น ที่เรียกว่าอำนาจตามตำแหน่ง และบางรูปแบบอาจมาจากลักษณะส่วนบุคคลของบุคคลและอาจไม่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งของตนในองค์การ ที่เรียกว่าอำนาจส่วนบุคคล โดยอำนาจตามตำแหน่งประกอบไปด้วย

1. อำนาจบีบบังคับ (Coercive power) เป็นความสามารถในการลงโทษ รวมถึงการคุกคาม ตัวอย่างเช่น หัวหน้าขู่ว่าจะเขียนบันทึกลงในแฟ้มข้อมูลของพนักงานเพราะมาสาย เป็นต้น

2. อำนาจการให้รางวัล (Reward power) เป็นความสามารถในการให้สิ่งจูงใจหรือสิ่งอื่นๆ ที่มีมูลค่าเช่น การจ่ายเงิน การเพิ่มโบนัส และการให้สิทธิพิเศษ ตัวอย่างเช่น พนักงานได้รับการเลื่อนเงินเดือน เป็นต้น

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นความสามารถในการร้องขอและรับการตอบกลับเนื่องจากลักษณะของบทบาทระหว่างคนสองคน (เช่น หัวหน้าและผู้ใต้บังคับบัญชา) ขึ้นอยู่กับระดับโครงสร้างในองค์การและ/หรือความรู้สึกของภาระผูกพัน ตัวอย่างเช่น พนักงานรายงานข้อมูลการขายให้เจ้านายของตน และการรายงานดังกล่าวอยู่ในภาระงานของพวกเขา เป็นต้น

อำนาจส่วนบุคคลประกอบไปด้วย

4. อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นความสามารถในการโน้มน้าวผู้อื่นเนื่องจากการมีความรู้หรือทักษะพิเศษ หรือความเชี่ยวชาญ เช่น ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศมีทักษะพิเศษในการแก้ไขปัญหาคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

⁵¹ Mcshane and Glinow, **Organization Behavior**, 4th ed. (New York: McGraw-Hill Education, 2019), 212-215.

5. อำนาจอ้างอิง (Referent power) เป็นความสามารถในการโน้มน้าวผู้อื่นด้วยความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่จะเลียนแบบพวกเขา ซึ่งขึ้นอยู่กับความชอบ ความเคารพ และความชื่นชม ตัวอย่างเช่น อาสาสมัครทำงานอย่างหนักเพื่อผู้สมัครทางการเมืองที่พวกเขาชื่นชม เป็นต้น⁵²

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ ได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของอำนาจไว้ ดังนี้

1. อำนาจตามตำแหน่ง (Position Power) เป็นอำนาจที่มาจากองค์กรหรือบุคคลและมีอยู่กับตำแหน่งที่ได้มาในการจัดสรรอำนาจไว้เมื่อได้มีผู้ดำรงตำแหน่งใดก็จะครอบครองอำนาจในตำแหน่งนั้นไป และเมื่อพ้นตำแหน่งแล้วก็ไม่สามารถนำอำนาจดังกล่าวติดตัวไปด้วย อำนาจตามตำแหน่งแบ่งได้ดังนี้

1.1) อำนาจที่ชอบธรรม (Legitimate power) เป็นอำนาจที่มาจากองค์กร ผู้ที่มีระดับสูงกว่าในองค์กรก็จะมีอำนาจมากกว่า อำนาจที่ชอบธรรมเป็นอำนาจตามกฎหมาย กฎหรือระเบียบบังคับขององค์กร ในภาครัฐอำนาจนี้จะมาจากกฎหมายจัดตั้งองค์กรเป็นหลัก ส่วนในภาคเอกชนก็จะมาจากการตั้งองค์กรขึ้นตามกฎหมายที่มีอยู่ เช่น การตั้งบริษัทจำกัดก็เป็นการตั้งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยบริษัท เป็นต้น

1.2) อำนาจสารสนเทศ (Information power) เป็นอำนาจที่มาจากการควบคุมอย่างเป็นทางการเหนือสารสนเทศที่พนักงานต้องการในการทำงานของพวกเขา เช่น ผู้จัดการฝ่ายขายที่ควบคุมสารสนเทศเกี่ยวกับความต้องการของลูกค้า ก็จะถือว่ามีความอำนาจชนิดนี้

1.3) อำนาจรางวัล (Reward power) เป็นอำนาจที่ให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ การให้รางวัลอาจจะอยู่ในรูปแบบที่เป็นตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ และเป็นสิ่งที่ผู้จัดการจะใช้ในการแลกเปลี่ยนกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นการกระตุ้นให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.4) อำนาจบังคับ (Coercive power) เป็นอำนาจในการลงโทษในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ไม่สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย อำนาจชนิดนี้ตั้งอยู่บนความกลัวและเป็นยุทธวิธีพื้นฐานของผู้จัดการในการกระตุ้นให้คนทำงาน

⁵² Terri A. Scandura, **Essentials of Organizational Behavior An Evidence-Based Approach**, 2nd ed. (California: SAGE Publications, Inc., 2019), 331.

1.5) อำนาจทางนิเวศวิทยา (Ecological power) เป็นอำนาจในการควบคุมเหนือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เทคโนโลยี และองค์กรของงานที่จัดหาโอกาสสำหรับการมีอิทธิพลทางอ้อมเหนือผู้อื่น เพราะว่าพฤติกรรมถูกกำหนดเป็นส่วนหนึ่งด้วยการรับรู้ของโอกาสและอุปสรรคซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงด้วยการปรับเปลี่ยนสถานการณ์ใหม่ อำนาจนี้บางครั้งเรียกว่าวิศวกรรมสถานการณ์ (situational engineering) หรือการควบคุมทางนิเวศน์ (Ecological control)

2. อำนาจตามตัว (Personal power) เป็นอำนาจที่มาจากคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้ใช้นั้นมากกว่าที่จะมาจากองค์กร อันแบ่งได้ดังต่อไปนี้

2.1) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่มาจากความสามารถในการโน้มน้าวบุคคลอื่นด้วยความรู้ความชำนาญการเฉพาะทาง ทักษะ และความสามารถ

2.2) อำนาจอ้างอิง (Referent power) หมายถึงอิทธิพลที่มีศักยภาพที่บุคคลมีเนื่องจากความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่างผู้นำและผู้ตาม เมื่อคนมีความชื่นชมผู้นำและมองเขาเป็นต้นแบบนั่นคือผู้นำนั้นจึงมีอำนาจอ้างอิง ในการพัฒนาอำนาจอ้างอิงจะต้องใช้เวลาและการที่ผู้นำจะรักษาอำนาจอ้างอิงนี้อาจจะทำให้มีข้อจำกัดในการที่ผู้นำจะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น ความลังเลใจในการลงโทษพนักงานที่ผลงานไม่ได้มาตรฐาน

2.3) อำนาจเกียรติยศ (Prestige power) เป็นอำนาจที่มาจากสถานะและชื่อเสียงของบุคคล ผู้จัดการที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจที่สำคัญจะมีอำนาจเกียรติยศนี้

3. อำนาจที่มาจากความเป็นเจ้าของ (Power stemming from ownership) ผู้บริหารมีอำนาจในฐานะที่เป็นตัวแทนและทำการแทนผู้ที่ถือหุ้น ความแข็งแกร่งในอำนาจความเป็นเจ้าของยังขึ้นอยู่กับความใกล้ชิดหรือการเชื่อมโยงกับผู้ถือหุ้นและคณะกรรมการ อำนาจความเป็นเจ้าของยังสัมพันธ์กับจำนวนเงินทุนที่ได้ลงทุนไปในองค์กรนั้นๆ ผู้บริหารที่มีการถือหุ้นใหญ่มีโอกาสน้อยมากที่จะถูกไล่ออกโดยคณะกรรมการเมื่อเทียบกับผู้บริหารที่มีหุ้นส่วนน้อย

4. อำนาจที่มาจากทำให้ทรัพยากร (Power from providing resources) มุมมองการพึ่งพาทรัพยากรเป็นมุมมองกว้างๆ ของแหล่งที่มาของอำนาจ จากมุมมองนี้องค์กรต้องการความเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องของทรัพยากรมนุษย์ เงิน ลูกค้า เทคโนโลยี และวัตถุต่างๆ เพื่อการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หน่วยย่อยขององค์กรหรือสมาชิกในองค์กรผู้ที่สนับสนุนทรัพยากรหลัก

เหล่านี้ก็จะมีอำนาจ ผลต่อเนื่องที่สำคัญของอำนาจที่สัมพันธ์กับทรัพยากรคือเมื่อผู้นำเริ่มที่จะสูญเสียอำนาจในการควบคุมทรัพยากรอำนาจของเขาก็จะลดลงเช่นกัน

5. อำนาจจากการฉวยโอกาส (Power from capitalizing on opportunity) อำนาจนั้นสามารถมาจากการอยู่ถูกที่ถูกเวลาและมีการดำเนินการที่เหมาะสม ผู้คนต้องการที่จะมีทรัพยากรที่ถูกต้องในการฉวยโอกาสที่เกิดขึ้น เช่น โอกาสที่ดีที่สุดขององค์กรที่จะขยายตัวคืออยู่ในแผนกที่มีการเติบโตจะทำให้เรามีโอกาสที่จะเติบโตในงานมากกว่าที่จะอยู่ในสายงานปกติ

6. อำนาจที่มาจากจัดการปัญหาวิกฤต (Power stemming from managing critical problems) ทฤษฎีสถิติภาวะการณ์เชิงกลยุทธ์ (The strategic contingency theory) กล่าวว่าบางกรณีหน่วยงานที่ต้องเผชิญกับปัญหาวิกฤตและไม่แน่นอนขององค์กรจะมีอำนาจมากขึ้น ตัวอย่างเช่นบริษัทถูกฟ้องร้องค่าเสียหายจากการละเมิดที่ทำให้สภาพแวดล้อมเสียหายขนาดหนัก ในกรณีเช่นนี้ฝ่ายกฎหมายของบริษัทซึ่งปกติจะไม่มีอำนาจโดดเด่นเหนือฝ่ายอื่น ก็จะมีบทบาทสำคัญต่อองค์กรขึ้นมาในทันที

7. อำนาจที่มาจากใกล้ชิดอำนาจ (Power stemming from being close to power) การอยู่ใกล้ชิดกับผู้ที่มีอำนาจมากเท่าใดก็ยิ่งทำให้ผู้นั้นมีอำนาจมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ผู้จัดการฝ่ายหนึ่งต้องรายงานตรงต่อซีอีโอย่อมมีอำนาจมากกว่าผู้จัดการฝ่ายที่อยู่ในระดับตำแหน่งเดียวกันแต่ไม่ได้รายงานความรับผิดชอบต่อ ซีอีโอ หรือในกรณีเลขานุการซีอีโอซึ่งเป็นผู้ควบคุมตารางนัดหมายของซีอีโอก็จะมีอำนาจเหนือกว่าผู้จัดการฝ่ายซึ่งมีระดับตำแหน่งที่สูงกว่าได้เช่นกัน⁵³

ชนงกรณ์ กุณชลบุตร ได้จำแนกแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. อำนาจในการให้สิ่งตอบแทน (Reward Power) หมายถึง การที่บุคคลมีบทบาทในการให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่น่าพอใจต่อผู้อื่น ทำให้มีอิทธิพลในการทำให้ผู้อื่นปฏิบัติหรือมีทัศนคติตามที่ตนต้องการ ในองค์การธุรกิจสิ่งตอบแทนจากองค์การแสดงให้เห็นในรูปผลประโยชน์ตอบแทนในลักษณะต่างๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารหรือหัวหน้ามีอำนาจในการตัดสินใจให้ผลประโยชน์เหล่านั้นต่อพนักงาน จึงทำให้เกิดอำนาจในการให้พนักงานปฏิบัติงานต่างๆ

⁵³ พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ: LIFE MODEL Operational Leadership: LIFE Model, (กรุงเทพมหานคร: วิสตา อินเทอร์เน็ต จำกัด, 2556), 176-180.

แต่ในลักษณะส่วนบุคคลอย่างไม่เป็นทางการ แสดงให้เห็นในการให้รางวัลตอบแทนหรือการแสดงน้ำใจในลักษณะต่างๆ ซึ่งเป็นที่ชื่นชมจากผู้อื่น

2. อำนาจในการลงโทษ (Coercive Power) หมายถึง การที่บุคคลมีบทบาทในการลงโทษหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ไม่น่าพอใจต่อผู้อื่น ทำให้มีอิทธิพลในการทำให้ผู้อื่นต้องปฏิบัติหรือมีทัศนคติตามที่ตนต้องการ ในองค์การธุรกิจเห็นได้จากอำนาจของผู้บริหารหรือหัวหน้า ในการลดการให้ผลประโยชน์ สับเปลี่ยนตำแหน่ง ปลดออก หรือให้ออกจากองค์การ ส่วนในลักษณะส่วนบุคคลอย่างไม่เป็นทางการให้ได้จากการดำเนินหรือข่มขู่ในรูปแบบต่างๆ ที่ทำให้ผู้อื่นหวั่นเกรงและต้องยอมทำตาม

3. อำนาจตามกฎหมายข้อบังคับ (Legitimate Power) เป็นอำนาจอย่างเป็นทางการที่มีตามตำแหน่งและสายการบังคับบัญชา เช่น ผู้จัดการฝ่ายการตลาดมีอำนาจสั่งขายเชื่อได้ในวงเงินสามล้านบาท หรือมีอำนาจมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่ใดๆ ตามสายงานได้ ซึ่งโดยหลักการแล้ว พนักงานต้องปฏิบัติเมื่อพิจารณาตามกฎหมายเกณฑ์

4. อำนาจอ้างอิง (Referent Power) หมายถึง การที่บุคคลชื่นชมในตัวบุคคลหนึ่งและคอยปฏิบัติตามหรือรับความคิดเห็นของบุคคลที่ชื่นชมเข้ามาเป็นความคิดของตน แม้ว่าบางครั้งอาจไม่มีเหตุผลก็ตาม เช่น การที่บุคคลชื่นชมบุคคลสำคัญหรือนักการเมืองที่มีชื่อเสียง และพยายามปฏิบัติตามเปลี่ยนแปลงรวมทั้งรับความคิดเห็นเข้ามาเป็นแบบอย่าง

5. อำนาจแห่งความรู้ความสามารถ (Expert Power) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ความสามารถเฉพาะอย่าง ทำให้บุคคลนั้นเป็นที่ชื่นชมและยอมรับ และบุคคลผู้นั้นสามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ตัวอย่างเช่น ถ้าในบริษัทแห่งหนึ่งมีพนักงานที่ปฏิบัติงานมานาน แต่ไม่มีคนมีความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์เลย เมื่อบริษัทซื้อคอมพิวเตอร์มาใช้ พนักงานใหม่ซึ่งอายุน้อยและเพิ่งเริ่มงานแต่มีความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์ดีมาก ก็อาจได้รับการยอมรับเชื่อฟังจากผู้อื่นที่อาวุโสกว่า ยอมเป็นผู้ตามในเรื่องคอมพิวเตอร์⁵⁴

จตุพร สังขวรรณ ได้แบ่งแหล่งที่มาของอำนาจออกเป็น 5 แหล่งดังต่อไปนี้

1. อำนาจการแต่งตั้ง (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่ได้กับตำแหน่งตามโครงสร้างในองค์การ ซึ่งให้อำนาจผู้บริหารในระดับต่างๆ ในการมอบหมายความรับผิดชอบกับผู้ที่อยู่ต่ำกว่า

⁵⁴ ชนงกรณ์ กุณชลบุตร, หลักการจัดการ Principle of Management องค์การและการจัดการสมัยใหม่ Organization and Modern Management, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556), 143-144.

2. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่เรามีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านในด้านหนึ่ง และยากแก่การหาผู้อื่นมาทดแทน ดังนั้น ความคิดเห็นหรือการตัดสินใจของผู้มีอำนาจนี้ จะมีอิทธิพลต่อการกระทำต่างๆ ในองค์การ ซึ่งการมีอำนาจประเภทนี้เป็นเสมือนบันไดในการขึ้นสู่อำนาจจากการแต่งตั้ง

3. อำนาจจากการยอมรับนับถือ (Referent Power) เป็นอำนาจการความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การ อำนาจนี้เกิดจากความศรัทธา ความชอบ ไม่ว่าจะเป็นการมีบุคลิกภาพที่ดี เป็นผู้ที่ใส่ใจผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หรือการมีสายสัมพันธ์กับผู้ที่มีอำนาจทั้งภายในและภายนอกองค์การ

4. อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่สามารถให้รางวัลผู้อื่นได้ ทั้งนี้อาจเป็นวัตถุ เงิน หรือที่มีใช้ตัวเงิน เช่น การเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

5. อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) เป็นอำนาจในการพิจารณาการกระทำผิด หรือการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย อำนาจนี้ถือเป็นอำนาจในเชิงลบ ซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้⁵⁵

วันชัย มีชาติ อ้างถึงใน นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2560 : 210-211 ได้วิเคราะห์ฐานของอำนาจออกเป็น 5 อย่างด้วยกัน คือ

1. อำนาจในการบังคับขู่เข็ญ (coercive power) ซึ่งเป็นอำนาจที่มีฐานมาจากความกลัวจะเป็นอันตรายต่อร่างกาย ความมั่นคง และความปลอดภัย เป็นต้น

2. อำนาจในการให้ผลตอบแทน (reward power) คือการที่บุคคลจะสามารถให้ผลตอบแทนต่อบุคคล และต่อกลุ่มอื่นๆ ได้มากกว่า

3. อำนาจที่ได้มาอย่างเป็นทางการ (legitimate power) เป็นอำนาจที่ได้มาจากองค์การอย่างถูกต้อง มีใช้สิ่งที่บุคคลใดจะกำหนดขึ้นมาเองได้ เช่น ได้ดำรงตำแหน่งอธิบดี มีอำนาจบังคับบัญชาสั่งการควบคุม ดูแลลูกน้องในกรมได้ตามที่กำหนดไว้ เป็นต้น

⁵⁵ จตุพร สังขวรรณ, **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)**, (กรุงเทพมหานครฯ: บริษัท วี. พรินท์ (1991) จำกัด, 2557), 263-264.

4. อำนาจที่ได้รับมาจากการยอมรับในด้านความรอบรู้ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง (expert power) เป็นฐานอำนาจที่บุคคลได้มาเพราะมีความเชี่ยวชาญ รอบรู้ สามารถมากกว่าผู้อื่น ยิ่งรอบรู้ในสาขาที่ขาดแคลน ก็ยิ่งเพิ่มพลังอำนาจให้มากขึ้นด้วย

5. อำนาจที่ได้มาจากการเป็นที่ดึงดูดใจ การที่บุคคลใดมีบุคลิกภาพที่เป็นที่ดึงดูดใจ ก่อให้เกิดความประทับใจต่อบุคคลอื่นๆ ก่อให้เกิดความศรัทธาขึ้นต่อคนส่วนมาก⁵⁶

เจษฎา นกน้อย ได้จำแนกประเภทแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 ประเภท คือ

1. อำนาจส่วนบุคคล (Personal Power) หรืออาจจะเรียกว่า อำนาจอ้างอิง (Referent Power) หรืออำนาจบารมี (Charismatic Power) เป็นความสามารถของผู้นำที่พัฒนาขึ้นจากจุดแข็งของผู้นำคนนั้นๆ ผู้นำที่มีอำนาจประเภทนี้จะมีเสน่ห์ดึงดูดใจบุคคลรอบข้าง บรรยากาศรอบตัวผู้นำมักจะเต็มไปด้วยความมั่นใจและดึงดูดผู้ติดตามให้เชื่อมั่นในตัวเขา ผู้ติดตามจะเชื่อผู้นำเพราะอารมณ์บอกให้ทำเช่นนั้น หรือมีวัตถุประสงค์เดียวกันกับผู้นำ บุคคลที่มีอำนาจประเภทนี้ ได้แก่ โจนออฟอาร์ค มหาตมะ คานธี วินสตัน เชอร์ชิล จอร์จ เอฟ. เคนเนดี และมาร์ติน ลูเธอร์ คิง

2. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) หรืออำนาจตามตำแหน่งงาน (Position Power) หรืออำนาจของเจ้าหน้าที่ (Official Power) เกิดจากการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจระดับสูง ผู้นำที่มีอำนาจนี้จะใช้อำนาจควบคุมทรัพยากร มอบรางวัล หรือลงโทษบุคคลอื่น คนยอมรับอำนาจนี้เพราะเชื่อว่าจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์เพื่อรักษาสังคมเอาไว้ ในองค์กรมีแรงกดดันทางสังคมจากผู้เชี่ยวชาญและเพื่อนร่วมงานซึ่งยอมรับอำนาจนี้ และคาดหวังให้ผู้อื่นยอมรับอำนาจนี้ด้วย

3. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) รู้จักกันดีในฐานะอำนาจของผู้มีความรู้ อำนาจนี้ได้มาจากการเรียนรู้ ความรู้ของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ที่ซับซ้อน อำนาจนี้ขึ้นอยู่กับการศึกษา การฝึกฝน และประสบการณ์ ตัวอย่างเช่น หากคุณสมรสของคุณเป็นโรคหัวใจและต้องเข้ารักษาตัวในห้องฉุกเฉิน คุณจึงสนใจเป็นพิเศษว่าแพทย์ที่จะทำการรักษาต้องมีความสามารถเฉพาะทาง ด้วยเหตุนี้คุณจึงคาดหวังจะได้แพทย์ที่ชำนาญการกับสถานการณ์นี้มากกว่าแพทย์ทั่วไปหรือแพทย์ฝึกหัด

⁵⁶ นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, **หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), 210-211.

4. อำนาจจากของรางวัล (Reward Power) เป็นความสามารถในการควบคุมและจัดการคุณค่าในตัวผู้อื่น อำนาจนี้เกิดจากการให้ เช่น การให้การสนับสนุน โยกย้าย หรือให้ทำงานที่ชอบ ผู้บริหารมีอำนาจในการให้รางวัล ไม่จำกัดว่าของรางวัลจะเป็นอะไร เป็นวิธีการง่ายๆ ที่จะทำได้ผลตอบกลับในแง่ดี

5. อำนาจบีบบังคับ (Coercive Power) คือ ความสามารถในการลงโทษผู้อื่นหรืออย่างน้อย กระทำต่อผู้อื่น ผู้บริหารซึ่งมีอำนาจบีบบังคับสามารถลงโทษพนักงานได้ การทำโทษอาจใช้วิธีเปลี่ยนตารางปฏิบัติงาน หรือหากหนักกว่านี้อาจบังคับทางร่างกาย อำนาจจากการบีบบังคับทำให้ผู้อื่นรู้สึกกลัว อำนาจนี้สามารถบังคับให้ผู้อื่นทำตามได้เพียงระยะเวลาสั้นๆ อย่างไรก็ตามยังมีผลกระทบเชิงลบอื่นๆ อีกซึ่งผู้ใช้ควรระมัดระวังในการใช้⁵⁷

สุวรรณี แสงมหาชัย ได้จำแนกประเภทแหล่งที่มาของอำนาจไว้ ดังนี้

อำนาจอย่างเป็นทางการ (formal power)

อำนาจอย่างเป็นทางการมีพื้นฐานที่ตำแหน่งของเอกบุคคคลในองค์การ อำนาจนั้นอาจมาจากความสามารถในการลงโทษหรือให้รางวัล หรือจากอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ

1. อำนาจในการลงโทษ (coercive power) ฐานของอำนาจในการลงโทษขึ้นอยู่กับความกลัวในผลลัพธ์เชิงลบที่มาจาก การไม่ยอมตาม ซึ่งขึ้นอยู่กับการประยุกต์ใช้ หรือว่าจะใช้การลงโทษ เช่น การลงโทษให้เจ็บปวด ทำให้เกิดความคับข้องใจโดยการห้ามการเคลื่อนไหว หรือการควบคุมโดยความต้องการทางกายภาพหรือความต้องการด้านความปลอดภัย

ในระดับองค์การ A จะมีอำนาจในการลงโทษเหนือ B ถ้า A สามารถไล่ออก ยกเลิกชั่วคราว หรือลดตำแหน่งของ B โดยสมมติว่า B ให้คุณค่ากับงานของเขา ถ้า A สามารถมอบหมายกิจกรรมให้กับ B โดย B พบว่าไม่สะดวกสบาย หรือปฏิบัติต่อ B ในลักษณะที่ทำให้ B อับอาย A ก็จะมีอำนาจในการลงโทษเหนือ B อำนาจในการลงโทษอาจมาจากการ ไม่ยอมให้ข้อมูลสำคัญ คนในองค์การที่มีข้อมูลหรือความรู้ที่คนอื่นต้องการสามารถทำให้คนอื่นๆ ต้องขึ้นอยู่กับตน

2. อำนาจในการให้รางวัล (reward power) สิ่งที่ตรงกันข้ามกับอำนาจในการลงโทษคือ อำนาจในการให้รางวัล ที่คนยอมตามเพราะให้ผลประโยชน์ในทางบวก คนที่สามารถแจกจ่ายรางวัลที่

⁵⁷ เจษฎา นกน้อย, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานครฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), 268-269.

คนอื่นมองว่ามีคุณค่าก็จะมีอำนาจเหนือคนอื่น รางวัลนี้อาจเป็นได้ทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน เช่น การควบคุมอัตราการจ้าง การขึ้นค่าจ้างและโบนัส หรือรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การยอมรับ การเลื่อนชั้น การมอบหมายงานที่น่าสนใจ การมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร และการสับเปลี่ยนให้ไปทำงานที่ชื่นชอบ

3. อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) ในกลุ่มที่เป็นทางการและองค์การ บางครั้งวิธีการเข้าถึงฐานอำนาจในลักษณะปกติ คือผ่านทางอำนาจตามกฎหมาย ซึ่งแสดงถึงอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการที่จะควบคุมและใช้ทรัพยากรขององค์การ บนพื้นฐานตำแหน่งเชิงโครงสร้างภายในองค์การ อำนาจตามกฎหมายจะกว้างกว่าอำนาจในการลงโทษและให้รางวัล โดยเฉพาะได้รวมถึงการยอมรับของสมาชิกในอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งหนึ่งๆ เรานำอำนาจเข้าไปเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับแนวคิดของลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่ถ้ามีเส้นเชื่อมโยงที่ยาวกว่าในแผนภูมิองค์การก็จะหมายความว่าผู้นั้นมีอำนาจมาก และเมื่อผู้บริหารที่มีอำนาจจะถูกอธิบาย คนก็มีแนวโน้มจะจัดวางคนๆ นั้นในตำแหน่งที่สูงกว่าเวลาเขียนแผนภูมิองค์การ เมื่ออาจารย์ใหญ่ในโรงเรียน ผู้จัดการธนาคาร หรือผู้นำของทหารพูด บรรดาครู พนักงานธนาคาร และทหารชั้นผู้น้อยจะฟังและมักจะยินยอมตาม

อำนาจส่วนบุคคล (personal power)

ผู้ออกแบบชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ที่บริษัท Intel หลายๆ คนที่มีความสามารถและมีผลผลิตสูงจะมีอำนาจ แต่พวกเขาไม่ได้เป็นผู้จัดการและไม่มีอำนาจที่เป็นทางการ สิ่งที่เขาามีคืออำนาจส่วนบุคคล ซึ่งมาจากลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล อำนาจส่วนบุคคลมี 2 ประการ คือ ความเชี่ยวชาญ และการนับถือชื่นชอบจากผู้อื่น

4. อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) เป็นอิทธิพลที่เป็นผลมาจากความเชี่ยวชาญทักษะเฉพาะหรือความรู้ ถ้างานมีลักษณะเฉพาะเจาะจง เราจะต้องพึ่งพาผู้เชี่ยวชาญมากขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมาย เป็นที่ทราบกันดีว่าแพทย์มีความเชี่ยวชาญ ดังนั้น แพทย์จึงมีอำนาจ พวกเราส่วนใหญ่ปฏิบัติตามคำแนะนำของแพทย์ ผู้ชำนาญการคอมพิวเตอร์ นักบัญชีด้านภาษี นักเศรษฐศาสตร์ นักจิตวิทยาอุตสาหกรรม และผู้เชี่ยวชาญด้านอื่นๆ บุคคลเหล่านี้มีอำนาจอันเป็นผลมาจากความเชี่ยวชาญของเขา

5. อำนาจจากการอ้างอิง (referent power) อำนาจจากการอ้างอิงจะอยู่ในตัวบุคคลที่มีทรัพยากรและลักษณะส่วนบุคคลที่พึงปรารถนา หากเราชอบ นับถือ และชื่นชอบใคร คนนั้นก็จะมีอำนาจเหนือเราเพราะเราต้องการทำให้เขาพอใจ อำนาจจากการอ้างอิงพัฒนาขึ้นมาจากการชื่นชอบ

คนๆ หนึ่งและปรารถนาจะเป็นเหมือนเช่นคนๆ นั้น ซึ่งแนวคิดนี้ช่วยในการอธิบาย เช่น ทำไมคนในสังคมชั้นสูงจึงได้รับเงินเป็นล้านเพื่อนำผลิตภัณฑ์เข้ามาในวงการค้าขาย การวิจัยทางการตลาดแสดงว่า คนอย่าง LeBron James และ Tom Brady มีอำนาจที่มีอิทธิพลต่อการเลือกรองเท้ากีฬาและบัตรเครดิต เราอาจทำให้การขายราบรื่นเหมือนเช่นคนในสังคมชั้นสูงโดยการฝึกเล็กน้อย คนบางคนที่ไม่ได้มีตำแหน่งผู้นำอย่างเป็นทางการ แต่มีอำนาจจากการอ้างอิงและทำให้มีอิทธิพลเหนือคนอื่น เพราะเขามีพลวัตเชิงبارมี ความชอบและอารมณ์ที่มีต่อเรา⁵⁸

รังสรรค์ ประเสริฐศรี อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล 2562: 259-260 ได้จำแนกแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1. อำนาจที่จะให้รางวัล (Reward Power) อำนาจประเภทนี้จะมีบ่อเกิดมาจากการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถที่จะให้รางวัลแก่ผู้อื่น ตัวอย่างเช่น ก. จะมีอำนาจเหนือ ข. ก็ต่อเมื่อ ข. คาดว่า ก. จะให้รางวัลอะไรแก่ตนได้บ้าง และอำนาจของ ก. จะเพิ่มมากขึ้นหาก ก. มีโอกาสที่จะให้รางวัลแก่ ข. ได้มากที่สุด

2. อำนาจในการขู่บังคับ (Coercive Power) อำนาจประเภทนี้จะมีบ่อเกิดมาจากการที่บุคคลในบุคคลหนึ่งสามารถที่จะขู่บังคับให้คนอื่นปฏิบัติตามความประสงค์ของตน และหากผู้นั้นไม่ยอมปฏิบัติตามผู้มีอำนาจก็สามารถลงโทษได้ จะเห็นได้ว่า อำนาจในการขู่บังคับมีลักษณะตรงกันข้ามกับอำนาจที่จะให้รางวัล นั่นก็คือ ในกรณีของอำนาจที่จะให้รางวัลนั้น ผู้มีอำนาจดังกล่าวใช้รางวัล “ซื้อน้ำใจ” ผู้ที่อยู่ใต้อำนาจ ส่วนอำนาจในการลงโทษนั้นผู้มีอำนาจจะใช้ “ไม้เรียว” เพื่อให้ผู้อยู่ใต้อำนาจเกิดความเกรงกลัว อำนาจที่จะให้รางวัลจึงเป็นการใช้พระคุณ เพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความประสงค์ของตน ส่วนอำนาจในการขู่บังคับเป็นการใช้พระเดช

3. อำนาจชอบธรรม (Legitimate Power) อำนาจประเภทนี้จะมีบ่อเกิดมาจากวัฒนธรรมหรือองค์การแต่มีข้อแม้ว่าองค์การนั้นๆ ต้องมีความชอบธรรมด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า อำนาจประเภทนี้ มีบ่อเกิดมาจากตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่หรือจากสำนักงานที่ผู้นั้นปฏิบัติงานอยู่ แต่มีข้อแม้ว่าตำแหน่งและสำนักงานนั้นๆ ต้องมีความชอบธรรมตามตัวบทกฎหมายด้วย อำนาจชอบธรรมจึงเป็นอำนาจหน้าที่นั่นเอง

⁵⁸ สุวรรณิ แสงมหาชัย, **องค์การและการจัดการ Organization and Management**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560), 202-204.

4. อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) อำนาจประเภทนี้จะมีบ่อเกิดมาจากความดึงดูดใจ หรือบารมีที่บุคคลคนหนึ่งมีอยู่ซึ่งทำให้ผู้อื่นอยากจะเข้ามาเป็นพวก หรือยอมสยบอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้นั้น

5. อำนาจรอบรู้ (Expert Power) อำนาจประเภทนี้จะมีบ่อเกิดมาจากการที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดมีความรอบรู้หรือเชี่ยวชาญสาขาใดสาขาหนึ่ง ความรอบรู้ดังกล่าวนี้อาจจะแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด ชนิดแรกได้แก่ ความรอบรู้แบบเบ็ดเสร็จ (Absolute) เช่น แพทย์ ทนายความ หรือผู้เชี่ยวชาญคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ส่วนชนิดที่ 2 ได้แก่ ความรอบรู้ที่เกี่ยวข้อง (Relevant) ความรอบรู้ชนิดหลังนี้เป็นความรอบรู้ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นไปได้หรือแนวโน้ม เช่น ความรอบรู้ของนักการทูต เป็นต้น สาเหตุที่ความรอบรู้ทั้ง 2 ชนิดเป็นบ่อเกิดของอำนาจก็เพราะว่า หากการบริหารจะต้องใช้ความรู้ และถ้าหากว่าความรู้คืออำนาจ การบริหารก็คืออำนาจนั่นเอง⁵⁹

สรุปได้ว่า อำนาจสามารถจำแนกออกได้ 2 ประเภท คือ 1. อำนาจตามตำแหน่ง เป็นอำนาจที่เกิดมาจากการดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในองค์การ ซึ่งเป็นอำนาจที่ไม่ยั่งยืน เพราะเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้นพ้นวาระออกไปก็จะส่งผลให้อำนาจนั้นสิ้นสุดลงไปด้วย โดยอำนาจตามตำแหน่งประกอบไปด้วย อำนาจการให้รางวัล อำนาจบีบบังคับ รวมถึงอำนาจตามกฎหมาย และ 2. อำนาจส่วนบุคคล เป็นอำนาจที่เกิดจากศักยภาพหรือพฤติกรรมอันเป็นที่น่ายกย่องสรรเสริญ ซึ่งเป็นอำนาจที่ยั่งยืน เพราะอำนาจนี้จะติดตามตัวบุคคลนั้นไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ประกอบไปด้วยอำนาจอ้างอิง และอำนาจเชี่ยวชาญ

กลวิธีการใช้อำนาจ

ยุกัล (Yukl) ได้เสนอกลวิธีการใช้อำนาจของผู้บริหารไว้ ดังนี้

1. การชักชวนอย่างมีเหตุผล ใช้ข้อโต้แย้งเชิงตรรกะและหลักฐานข้อเท็จจริงเพื่อแสดงข้อเสนอ หรือคำขอที่เป็นไปได้เกี่ยวกับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญของงาน
2. การบอก โดยอธิบายว่าการดำเนินการตามคำขอหรือการสนับสนุนข้อเสนอจะเป็นประโยชน์อย่างไร มีเป้าหมายเป็นการส่วนตัวหรือเพื่อช่วยพัฒนาอาชีพของบุคคลเป้าหมาย

⁵⁹ กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ Organization Behavior and Organization Development, (กรุงเทพมหานคร: วิ. พรินท์ (1991) จำกัด, 2562), 260.

3. การขอร้องจากแรงบันดาลใจ เรียกร้องค่านิยมและอุดมคติ หรือพยายามปลุกเร้าอารมณ์ของบุคคลเป้าหมาย เพื่อที่จะได้รับความมุ่งมั่นสำหรับคำขอหรือข้อเสนอ

4. การปรึกษาหารือ ส่งเสริมให้บุคคลเป้าหมายเสนอแนะการปรับปรุง หรือให้ความช่วยเหลือในการวางแผนกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการการสนับสนุนและความช่วยเหลือของบุคคลเป้าหมาย

5. การทำงานร่วมกัน เสนอให้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องและให้ความช่วยเหลือหากบุคคลเป้าหมายจะดำเนินการตามคำขอหรืออนุมัติการเปลี่ยนแปลงที่เสนอ

6. การชื่นชม ใช้การยกย่องชมเชยและคำยินยอม พยายามโน้มน้าวหรือแสดงความมั่นใจในความสามารถของบุคคลเป้าหมายในการดำเนินการตามคำขอที่ยากลำบาก

7. การร้องขอส่วนบุคคล ขอให้บุคคลเป้าหมายดำเนินการตามคำขอหรือสนับสนุนข้อเสนอด้วยมิตรภาพ

8. การแลกเปลี่ยน เสนอสิ่งจูงใจและเสนอให้ในสิ่งที่ชอบ เพื่อตอบแทนในภายหลังหากบุคคลเป้าหมายจะทำในสิ่งที่ร้องขอ

9. กลยุทธ์แนวร่วม ขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นเพื่อชักชวนให้บุคคลเป้าหมายทำสิ่งใด หรือใช้การสนับสนุนจากผู้อื่นเป็นเหตุให้บุคคลเป้าหมายยินยอม

10. กลยุทธ์ความชอบธรรม พยายามที่จะสร้างความชอบธรรมของคำขอโดยอ้างถึงกฎหรือนโยบาย

11. การกดดัน ใช้การข่มขู่ คอยตรวจสอบบ่อยๆ หรือคอยย้ำเตือนถึงการมีอิทธิพลต่อบุคคลเป้าหมายเพื่อให้ดำเนินการตามคำขอ⁶⁰

สุวรรณณี แสงมหาชัย กล่าวว่า ยุทธวิธีเชิงอำนาจเป็นยุทธวิธีที่ใช้ในการแปลงฐานอำนาจไปสู่การกระทำที่เฉพาะเจาะจง โดยพิจารณาว่ามีทางเลือกอะไรในการที่จะมีอิทธิพลต่อนายเพื่อนร่วมงาน หรือพนักงาน จากการวิจัย ทางเลือกยุทธวิธีที่ได้รับความนิยมและเงื่อนงำที่จะทำให้มีประสิทธิผลมี 9 ประการ คือ

⁶⁰ Gary Yukl, **Leadership in Organizations**, 8th ed. (New Jersey: Pearson Education, Inc., 2013), 202.

1. ความชอบธรรม หรือลักษณะที่ชอบด้วยกฎหมาย ได้แก่ การมีอำนาจหน้าที่ในตำแหน่ง หรือการร้องขอความชอบธรรมตามนโยบายและกฎขององค์การ
 2. การชักชวนอย่างมีเหตุผล โดยการนำเสนอข้อโต้แย้งที่มีเหตุผลและหลักฐานข้อเท็จจริง เพื่อแสดงว่าการร้องขอนั้นมีเหตุผล
 3. การขอร้องจากแรงบันดาลใจ พัฒนาความผูกพันเชิงอารมณ์โดยการขอร้องไปยังค่านิยม ความต้องการ ความหวัง และความมั่นคงใจของผู้ที่เป็นเป้าหมาย
 4. การปรึกษา เพิ่มการสนับสนุนของผู้ที่เป็นเป้าหมาย โดยรวมเขาเข้ามาในการตัดสินใจว่าจะบรรลุแผนได้อย่างไร
 5. การแลกเปลี่ยน ให้รางวัลกับผู้ที่เป็นเป้าหมายด้วยผลประโยชน์และความชอบ เป็นการแลกเปลี่ยนเพื่อให้ทำตามคำร้องขอ
 6. ความดึงดูดส่วนบุคคล ขอให้ผู้ที่เป็นเป้าหมายยอมตามบนพื้นฐานของมิตรภาพ และความจงรักภักดี
 7. ใช้คำที่มีความหมายเหมือนกัน (ingratiation) ใช้คำเยินยอ การให้พร หรือพฤติกรรมที่เป็นมิตรก่อนที่จะขอร้องผู้ที่เป็นเป้าหมาย
 8. ความกดดัน ใช้คำเตือน กล่าวซ้ำถึงความต้องการ และการข่มขู่ผู้ที่เป็นเป้าหมาย
 9. การพนึกกำลัง ระบุความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนของคนอื่นเพื่อชักชวนให้ผู้ที่เป็นเป้าหมายยินยอม⁶¹
- สรุปได้ว่า กลยุทธ์การใช้อำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้เหตุผล ใช้ความเป็นมิตร ใช้พันธมิตรแนวร่วม ใช้การต่อรองเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ใช้คำสั่งโดยตรง ให้เข้ามามีส่วนร่วม พูดชื่นชม ปรึกษาหารือ และกดดันผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามผู้บริหารควรเลือกกลยุทธ์ในการใช้อำนาจให้เหมาะสมตามเวลา โอกาส และสถานการณ์ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จได้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

⁶¹ สุวรรณีย์ แสงมหาชัย, **องค์การและการจัดการ Organization and Management**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560), 205.

การใช้อำนาจของผู้บริหาร

คณาจารย์สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้อธิบายว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารแบ่งได้ ดังนี้

1. ผู้นำแบบเผด็จการหรือแบบอัตนนิยม (Autocratic Leadership) เป็นผู้นำที่ใช้อำนาจที่มีอยู่ ผู้บังคับบัญชานิยามออกคำสั่งและจะไม่ค่อยมีการมอบอำนาจจะทำการตัดสินใจด้วยตนเองแต่ผู้เดียว ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น

2. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Free-rein Leadership) ผู้นำประเภทนี้จะให้อิสระเสรีภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ โดยการกระทำนั้นๆ ต้องไม่ขัดต่อกฎระเบียบ หรือข้อกำหนดที่บังคับไว้ตนเองจะเป็นผู้ตรวจตราควบคุมให้กิจการหรือภารกิจต่างๆ ดำเนินการไปด้วยความถูกต้องเท่านั้น

3. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เน้นการใช้อำนาจหน้าที่หรือนำกฎระเบียบมาใช้ จะยึดแนวคิดที่ว่าบุคลากรทุกคนภายในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับภารกิจและปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การดำเนินงานจะปรากฏในรูปของคณะกรรมการหรือกลุ่มบุคคล⁶²

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล ได้อธิบายว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารแบ่งได้ ดังนี้

1. การใช้อำนาจเด็ดขาด อาจจะเป็นในวงการทหารหรือตำรวจ จะเห็นได้อย่างเด่นชัดซึ่งจำเป็นจะต้องมีความเด็ดขาดในการสั่งการ เพราะทหาร ตำรวจ ต้องมีวินัยในการปกครองซึ่งกันและกัน บรรดาตำรวจที่มีอาวุธอยู่ในมือด้วยแล้ว หากขาดวินัยก็จะเสมือนกับกองโจรที่สามารถกระทำผิดได้ตลอดเวลา

2. การใช้อำนาจอย่างมีศิลปะ ผู้นำโดยทั่วไปเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความอดทน รวมไปถึงประสบการณ์ในการบังคับบัญชาคน หากการทำงานโดยเอาใจเขามาใส่ใจเราแล้วผลงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นที่ยอมรับของคนโดยทั่วไป

⁶² คณาจารย์สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, **หลักการจัดการและองค์กร (Principles of Management and Organization)**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด, 2557), 189.

3. การใช้อำนาจด้วยวิธีการปรึกษาหารือ เป็นลักษณะของการใช้อำนาจวิธีการหนึ่งซึ่งใช้กันอย่างมากมาย เพราะผู้บริหารที่เปิดใจกว้าง ย่อมได้รับการยอมรับของผู้ร่วมงานด้วยกัน โดยเฉพาะในเรื่องของการสอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะการใช้อำนาจด้วยวิธีการปรึกษาหารือ

4. การใช้อำนาจแบบมีส่วนร่วม บางคนอาจจะบอกว่าการใช้อำนาจแบบมีส่วนร่วมถือเป็นประชาธิปไตยมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารเปิดใจกว้าง ผลผลิตที่ได้จะมีประสิทธิภาพสูงสุดแต่จะต้องขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของแต่ละคน ในทางทฤษฎีแล้วการใช้อำนาจให้เป็นประโยชน์อาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อม รวมถึงลักษณะของการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมนั้นๆ⁶³

สรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้อิทธิพลหรือกุศโลบายเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรูปแบบของการใช้อำนาจของผู้บริหารประกอบไปด้วย การใช้อำนาจแบบเผด็จการ และการใช้อำนาจแบบประชาธิปไตย อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงรูปแบบการใช้อำนาจให้เหมาะสม

ผลของการใช้อำนาจ

สแกนดูรา (Scandura) ระบุว่า การใช้อำนาจแต่ละประเภทอาจส่งผลกระทบต่อปฏิกริยาของบุคคลเป้าหมายที่แตกต่างกัน 3 ลักษณะดังนี้

1. เกิดความมุ่งมั่น (Commitment) เป็นพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมายที่เปลี่ยนแปลงจากภายใน ซึ่งส่งผลให้บุคคลเป้าหมายดำเนินการตามความต้องการของผู้นำอย่างกระตือรือร้น รวมทั้งมีทัศนคติและพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป

2. ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมายซึ่งยินยอมที่จะปฏิบัติตามความต้องการของผู้นำแต่ปฏิบัติอย่างไม่แยแส โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมภายนอกเท่านั้น

3. ต่อด้าน (Resistance) เป็นพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมายที่คัดค้านและปฏิเสธที่จะปฏิบัติตามความต้องการของผู้นำ โดยอาจอ้างว่าเพราะเหตุใดพวกเขาจึงทำไม่เสร็จ หรือเรียกร้องให้ผู้นำ

⁶³ กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ Organization Behavior and Organization Development, (กรุงเทพมหานคร: วิ. พรินท์ (1991) จำกัด, 2562), 154-155.

เปลี่ยนแปลงคำขอ และถ่วงเวลา แม้กระทั่งการบ่อนทำลาย โดยบุคคลเป้าหมายไม่เปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือพฤติกรรมใดๆ⁶⁴

ตารางที่ 1 แสดงผลที่เกิดขึ้นจากการใช้อำนาจตามแนวคิดของ สแกนดูรา (Scandura)

ระดับการมีส่วนร่วมของบุคคลเป้าหมาย	ประเภทของอำนาจ (ปฏิกริยาของบุคคลเป้าหมาย)	ปฏิกริยาของบุคคลเป้าหมายต่อคำสั่ง
เกิดความมุ่งมั่น (Commitment)	อำนาจอ้างอิง (Referent Power) “ฉันชื่นชมคุณ” อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert Power) “ฉันต้องการความช่วยเหลือจากคุณ”	มีแรงจูงใจและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง
ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance)	อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) “มันเป็นงานของฉัน” อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) “ฉันอยู่เพื่อเงิน”	ไม่แยแส
ต่อต้าน (Resistance)	อำนาจบีบบังคับ (Coercive Power) “ฉันไม่พอใจที่ได้รับการปฏิบัติแบบนี้”	มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำและบ่อนทำลาย

สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่ดีควรเลือกใช้อำนาจแต่ละประเภทให้ถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ เนื่องจากอำนาจแต่ละประเภทจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีพฤติกรรมและการแสดงออกที่แตกต่างกัน โดยพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถจำแนกออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ กลุ่มที่เปลี่ยนแปลงทัศนคติและพร้อมที่จะกระทำตาม กลุ่มที่เปลี่ยนแปลงเฉพาะพฤติกรรมภายนอก และกลุ่มที่ต่อต้าน โดยขึ้นอยู่กับทางเลือกใช้อำนาจแต่ละประเภทของผู้บริหารเป็นสำคัญ

⁶⁴ Terri A. Scandura, **Essentials of Organizational Behavior An Evidence-Based Approach**, 2nd ed. (California: SAGE Publications, Inc., 2019), 332-333.

ความสุขในการทำงาน

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งยังมีการนำเทคโนโลยีอันทันสมัยต่างๆ มาใช้ในการดำเนินงานอย่างมากมาย ส่งผลให้มีการแข่งขันกันในตลาดที่สูงอย่างต่อเนื่อง เพราะมนุษย์นั้นต้องการที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเพื่อให้สอดคล้องต่อความต้องการของตนและสังคม อีกทั้งมนุษย์ยังมีความปรารถนาที่จะให้ตนมีความสุขดังพุทธศาสนสุภาษิตที่ว่า “อตตา ทิ ปรมิ ปิโย ตนแล เป็นที่รักอย่างยิ่ง” แต่การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ย่อมตกอยู่ในสภาวะแห่งความตึงเครียดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งการทำงานภายใต้สภาวะแห่งความตึงเครียดดังกล่าว ย่อมไม่ส่งผลดีเท่าใดนัก เพราะอาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาอีกมากมาย ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งกันภายในองค์กร รวมทั้งปัญหาด้านสุขภาพในระยะยาวอีกด้วย

ความหมายของความสุขในการทำงาน

คีโรฟ (Kjerulf) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกของความสุขที่ได้รับจากการทำงาน เป็นอารมณ์ที่ออกมาจากภายใน ซึ่งเหมือนกับอารมณ์อื่นๆ ที่ยากต่อการให้คำนิยาม แต่ทุกคนรู้ว่าเมื่อใดที่มีความสุขหรือไม่มีความสุขในการทำงาน โดยความสุขในการทำงานคือความรู้สึกที่ได้รับเมื่อสนุกกับสิ่งที่ทำอย่างแท้จริง รู้สึกภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับผู้อื่นที่น่าทึ่ง รู้ว่าสิ่งที่ทำมีความสำคัญ ได้รับคำชื่นชม ได้เรียนรู้และเติบโต รวมทั้งรู้สึกมีกำลังใจและมีพลัง เป็นต้น⁶⁵

เจสสิก้า (Jessica) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นกรอบความคิดที่ช่วยให้ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและบรรลุศักยภาพ ทำสิ่งต่างๆ ด้วยสติสัมปชัญญะเมื่อทำงานคนเดียวหรือกับคนอื่น ๆ⁶⁶

ฟิชเชอร์ (Fisher) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานว่า เป็นประสบการณ์ที่น่าพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำหรือเป็นทัศนคติด้านบวกที่มีต่องาน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ 1) ระดับภายในบุคคลที่เกิดเพียงชั่วคราว (Transient level) เป็นความรู้สึกต่องานหรือเหตุการณ์ในงาน ณ เวลาขณะนั้น โดยเป็นความรู้สึกที่มีอยู่ไม่นาน และการวัดความสุขระดับนี้เป็นการวัดสภาวะความรู้สึกที่เกิดขึ้น

⁶⁵ Alexander Kjerulf, *Praise for Happy Hour is 9 to 5*, (Petersburg: Alexander, 2007), 21-22.

⁶⁶ Pryce-Jones Jessica, *Happiness at Work Maximizing Your Psychological Capital For Success*, (West Sussex: Wiley-Blackwell, 2010), 4.

ณ ช่วงเวลา เช่น ความสนุก ยินดี มีความสุขและพอใจ ซึ่งมีผลทำให้เกิดความสิ้นเปลืองของงาน
 2) ระดับบุคคล (Person level) ความสุขในระดับบุคคลนี้ มีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร
 และการวัดสิ่งที่ก่อให้เกิดความสุขในระดับบุคคลนี้เป็นการวัดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและการยึด
 มั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคคล 3) ระดับหน่วยงาน (Unit level) หรือองค์กร (Organization) เป็น
 ความสุขที่เกิดจากสมาชิกในกลุ่มหรือทีมการทำงานมีความสุขและส่งผลให้เกิดความสุขในระดับกลุ่ม
 ซึ่งจะช่วยเพิ่มการคงอยู่ของบุคคลในองค์กรและเชื่อว่าความสุขในแต่ละระดับจะมีผลต่อการ
 ปฏิบัติงานและเชื่อว่าเมื่อบุคคลมีความสุขมากกว่าปกติจะปฏิบัติงานได้ดีขึ้น⁶⁷

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์
 และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่
 ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาส ในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มี
 ความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงจัง การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความ
 ปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงาน
 ก็จะทำงานอย่างมีความสุข⁶⁸

ไหมไทย ไชยพันธุ์ กล่าวว่า ความสุขในการทำงานนั้น คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ
 บุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยการจากการรับรู้ความรู้สึกของตนในการ
 ทำงานในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความสุข มีความสุขกับงานที่ทำ มีความภูมิใจ
 ในงาน ได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า มีโอกาสได้รับการ
 พัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตา กรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงจัง ได้รับ
 สวัสดิการที่เหมาะสม เพียงพอ และได้รับความปลอดภัยจากที่ทำงาน⁶⁹

⁶⁷ Cynthia D. Fisher, "Happiness at Work," *International Journal of Management Reviews* 12 (2010): 385-386.

⁶⁸ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด, 2556), 12-13.

⁶⁹ ไหมไทย ไชยพันธุ์, *การพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ HUMAN BEHAVIORAL DEVELOPMENT*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562), 329.

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดในเชิงบวกของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน เนื่องจากรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และรู้สึกว่าตนมีคุณค่าอันเป็นที่ยอมรับ รวมทั้งได้รับความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และพร้อมที่จะสร้างสรรค์สิ่งดีๆ ให้แก่ตนเองและองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ดาเยเนอร์ (Diener) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานนั้นมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความพอใจในชีวิต (life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่เป็นตัวเอง และสิ่งที่เป็นตัวเองกำลังกระทำอยู่ มีความสุขสมหวังกับสิ่งที่ได้รับ มีเป้าหมายในชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและไม่คิดจะดิ้นรนเปลี่ยนแปลงเป้าหมายนั้น
2. ความพอใจในงาน (work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่รัก และพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานและประสบผลสำเร็จในงาน
3. อารมณ์ทางบวก (positive affect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่เป็นบวก เช่น สนุกสนาน มีความสุขกับงานที่ทำ
4. อารมณ์ทางลบ (negative affect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกในทางลบ เช่น มีความทุกข์เมื่อมีสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาเกิดขึ้นในงาน เช่น ความไม่สบายใจ ความเบื่อหน่าย ความคับข้องใจ เป็นต้น⁷⁰

วาร์ (Warr) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกจากจิตใจของบุคคลที่ต้องการตอบสนองต่อสถานการณ์ในองค์กร หรือสนองต่อประสบการณ์ในการทำงาน โดยอธิบายไว้ดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงาน และปราศจากความรู้สึกวิตกกังวล

⁷⁰ Ed Diener, "Subjective Well-Being," *Psychological Bulletin* 95, 3 (2003): 548.

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ ถูกใจ ตลอดจนยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความปรารถนาในการทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว กระตือรือร้น และมีชีวิตชีวาในการทำงาน⁷¹

มานีเยน (Manion) อ้างถึงใน ไหมไทย ไชยพันธุ์ 2562: 332-333 อธิบายว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขในการทำงานแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยบุคลากรมารวมกันทำงานจึงก่อให้เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ เกิดความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนเกิดการรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน การรู้สึกว่าคุณมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นส่วนหนึ่งของงาน มีความกระตือรือร้น ตีใจ เพลิดเพลินใจที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขที่ได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การได้รับงานที่ทำหายและปฏิบัติได้อย่างสำเร็จจุล่ง มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์กับงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognize) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามที่เกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนเองและ

⁷¹ Peter Warr, *Work, Happiness, and Unhappiness* (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2007), 21-22.

ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง⁷²

กาวิน และเมสัน (Gavin and Mason) อ้างถึงใน ไหมไทย ไชยพันธุ์ 2562: 333 กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่จะคิดหรือเลือกในสิ่งที่ต้องการ และการมีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมหรือกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตนได้

2. ความรู้ คือ สิ่งสำคัญในการตัดสินใจให้ได้ในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถ คือ ลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่างๆ ให้เกิดความรู้ ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขึ้น⁷³

จุฑามาส แก้วพิจิตร และคณะ ได้เสนอองค์ประกอบของความสุขในการทำงานที่สำคัญ 7 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 พื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติปัญญา และการฝึกฝน

การรับรู้ความสุขของคนทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากวิถีคิดหรือมุมมองที่มีของแต่ละคน บางคนรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นได้จากวิถีคิดของตนเองไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณใด ก็สามารถรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นในจิตใจของตนเองได้

ในทางตรงกันข้ามคนบางคนไม่สามารถรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นกับตนเองได้เลยไม่ว่าตนจะตกอยู่ในสถานการณที่คนอื่นอาจมองได้ว่าน่าจะมีสุขแต่คนๆ นั้นกลับไม่สามารถสัมผัสได้ถึงความสุขเหล่านั้น

ปัญญา หรือ ความฉลาดที่เกิดจากการเรียนและคิด รวมถึงการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่เข้าใจ “ความสุข” ของชีวิตก็เป็นปัจจัยสำคัญในตัวคนแต่ละคนที่จะกำหนดความสามารถในการรับรู้เรื่อง

⁷² ไหมไทย ไชยพันธุ์, การพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ HUMAN BEHAVIORAL DEVELOPMENT, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562), 332-333.

⁷³ เรื่องเดียวกัน, 333.

ความสุขได้หากคนๆ นั้นเข้าใจธรรมชาติของชีวิตที่ต้องประสบกับเหตุการณ์ต่างๆ หลากหลาย และแตกต่าง ที่อาจนำมาซึ่งสิ่งที่พึงปรารถนาและไม่พึงปรารถนาส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของเรา เพราะฉะนั้นหากคนๆ ใดมีความเข้าใจในธรรมชาติข้อนี้แล้ว ก็จะสามารถรับรู้ความสุขบนพื้นฐานของความเป็นจริงได้ ไม่ว่าจะตนเองจะตกอยู่ในสถานการณ์ใดก็สามารถรับรู้และเข้าใจได้ถึงธรรมชาติของชีวิต

ปัจจัยที่ 2 ลักษณะงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกเกี่ยวข้องกับลักษณะของงานโดยตรงซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะของงานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงานได้ โดยเฉพาะเมื่อคนทำงานมีโอกาสได้เลือกงานที่ตนชอบและถนัด เมื่องานนั้นเป็นงานที่ตนและบุคคลอื่นเห็นว่าเป็นงานที่มีคุณค่าและความสำคัญ และเป็นงานที่ทำแล้วมีความก้าวหน้าและคนทำงานได้เห็นพัฒนาการด้านความสามารถของตน นำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงานคนนั้น

ส่วนที่ 2 เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานและปัจจัยสนับสนุนต่างๆ โดยสามารถอธิบายได้ว่า กระบวนการทำงานสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงานได้ถ้าหากเป็นกระบวนการที่มีความน่าสนใจ มีความท้าทาย มีความยากง่ายในระดับที่เหมาะสม มีเป้าหมายปลายทางหรือผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการที่ชัดเจน คนทำงานมีโอกาสได้รับทราบความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ และได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนและการได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการทำงานและอยู่ในระดับที่พอเหมาะ ตลอดจนองค์กรมีปัจจัยสนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม องค์กรประกอบเหล่านี้มีความสำคัญต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงานทั้งสิ้น

ปัจจัยที่ 3 หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้ำ และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนเป็นตัวแปรสำคัญอีกตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงาน และอาจกล่าวได้ว่า เป็นตัวแปรที่มีความแปรปรวน ไม่อยู่นิ่ง อันเป็นผลมาจากพฤติกรรมของคนแต่ละคนที่แสดงออกมาตามความคิดความเชื่อ อารมณ์และความรู้สึกที่มีความไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมที่มากกระทบในแต่ละช่วงเวลา

หัวหน้าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานของคนในองค์กร เพราะเป็นบุคคลที่คนทำงานทุกคนต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยอย่างสม่ำเสมอ และเป็นผู้ที่มีอำนาจในการให้คุณให้โทษตามสายการบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่คนทำงานติดต่อสื่อสารประสานงาน

ด้วยเพื่อให้งานเสร็จสิ้นบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา ลูกค้ำเป็นกลุ่มคนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร และบุคคลอื่นๆ ที่คนทำงานต้องมีส่วนเกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ดังนั้นลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล รวมถึงพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงานด้วยกันทั้งสิ้น

ปัจจัยที่ 4 วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศในการทำงาน

วัฒนธรรมองค์การเป็นกรอบในการแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงานของคนในองค์กร เปรียบเสมือนเป็นมาตรฐานกลางที่คนส่วนใหญ่ยึดถือปฏิบัติทำให้ทุกคนสามารถแสดงบทบาทของตนเองในการทำงานได้อย่างสอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กร

เมื่อวัฒนธรรมองค์การเป็นวัฒนธรรมสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่สร้างความสำเร็จ พัฒนาความรู้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ มีบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และสร้างความรู้สึกร่วมกันเหมือนเป็นที่พึ่งพิง เป็นครอบครัวเดียวกัน เมื่อนั้นคนในองค์กรส่วนใหญ่ก็จะสามารถรับรู้ได้ถึงความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานนับเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการสร้างความสุขให้กับคนทำงาน โดยสภาพแวดล้อมที่ดีควรเอื้อให้คนในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบายและปลอดภัย

ปัจจัยที่ 5 รูปแบบการใช้ชีวิต

ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะกิจกรรมในการดำเนินชีวิตของแต่ละคน ตั้งแต่พฤติกรรมกรบริโภค และอุปโภค จนถึงการดูแลสุขภาพกายและใจ เพราะชีวิตของคนทำงานไม่ได้มีแต่มีดีเรื่องงานเพียงอย่างเดียว หากยังมีเรื่องส่วนบุคคลที่แต่ละคนต้องเผชิญในแต่ละวัน รูปแบบการใช้ชีวิตจึงส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงานด้วยเช่นกัน

ถ้าคนทำงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่นำมาซึ่งความเครียด เช่น การใช้จ่ายในการบริโภคและอุปโภคที่เกินความจำเป็นและเกินกำลังความสามารถในการจ่าย การเล่นเกมพนันหรือการเล่นหวยหรือการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่ส่งผลเสียต่อสภาพร่างกายและจิตใจ ก็จะทำให้คนๆ นั้นเกิดความทุกข์ และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานและการรับรู้ความสุขในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

แต่ในทางตรงข้าม หากคนทำงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่มีคุณภาพ เช่น การใช้จ่ายในการบริโภคและอุปโภคตามความจำเป็นและประหยัด มีการวางแผนการเงินในการใช้จ่าย ไม่สุรุ่ยสุร่าย

และดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของตนเองอย่างเหมาะสมก็จะทำให้คนๆ นั้นรู้สึกผ่อนคลายไม่เกิดความเครียดจากภาระหนี้สินหรือการพึ่งพาคนอื่น สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีเสรีภาพ ส่งผลต่อการรับรู้ความสุขได้ในชีวิตส่วนตัว การมีสมาธิและการทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างประสบความสำเร็จ และนำมาซึ่งความสุขในการทำงานด้วยในท้ายที่สุด

ปัจจัยที่ 6 ครอบครัว

ครอบครัวเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของทุกคนโดยตรง เมื่อเสรีภาพในการกิจกรงานในแต่ละวัน คนทำงานทุกคนกลับบ้าน หากครอบครัวของคนทำงานมีความรักใคร่กลมเกลียว เต็มไปด้วยความอบอุ่นห่วงใยกัน ก็จะส่งผลให้เป็นพลังและกำลังใจที่เข้มแข็งในการทำงานของคนๆ นั้นและในทางตรงกันข้าม หากครอบครัวของคนทำงานขาดความผูกพัน ห่างเหินหมางเมิน ไม่มีความใกล้ชิดกัน ก็น่าเสียดายที่คนๆ นั้นอาจจะไม่ได้รับกำลังใจและการสนับสนุนที่สำคัญในการปฏิบัติภารกิจงานให้ประสบความสำเร็จ

ปัจจัยที่ 7 สังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม

เราอาศัยอยู่ในสังคมจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่วิถีและความเปลี่ยนแปลงเป็นไปในสังคมส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนทำงานทุกคน รวมถึงสถานการณ์และปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและธรรมชาติด้วย เพราะการรับรู้ความสุขในการทำงานนั้นไม่อาจแยกออกจากอารมณ์ความรู้สึกในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ ประสบการณ์หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่คนทำงานต้องประสบพบเจอในการใช้ชีวิตในวันหนึ่งๆ จึงมีส่วนสำคัญต่อความสุขที่จะเกิดขึ้นกับคนๆ นั้น⁷⁴

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวีตรชัยแก้ว กล่าวว่า ความสุขของคนทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลชีวิตตนเองได้ โดยจำแนกความสุขออกได้ 8 ประการ ดังนี้

1. การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

⁷⁴ จุฑามาส แก้วพิจิตร และคณะ, 123 **สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข**, (นนทบุรี: บริษัทสองขาครีเอชั่น จำกัด, 2556), 14-18.

2. การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ

3. การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน และ/หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4. การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้น พื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่นๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา เป็นต้น

6. การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่า เป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับ รายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ รายจ่าย

7. การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

8. การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน⁷⁵

⁷⁵ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัดราชัยแก้ว, องค์กรแห่งความสุข, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทแอมโพรพรินท์จำกัด, 2559), 12-15.

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วย การได้ทำงานภายใต้ความอิสระไม่รู้สึกรัดคั้น มีความรื่นรมย์สนุกสนานกับงาน มีมิตรภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับในความสามารถ รวมทั้งได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับสถานภาพ ส่งผลให้มีทัศนคติในเชิงบวกนำไปสู่การมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปฏิบัติงานนั้นสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คุณค่าของความสุขในการทำงาน

ไหมไทย ไชยพันธุ์ กล่าวว่า ความสุขในการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อองค์กร ต่อการบริหารจัดการ และต่อตัวบุคคล ดังนี้

1. คุณค่าต่อองค์กร

การมีความสุขในการทำงานก่อให้เกิดคุณค่าซึ่งเป็นผลดีทำให้ผลผลิตในงานดีขึ้นด้วย เนื่องจากคนที่มีความสุขในการทำงานจะมีแรงจูงใจสูง ทำให้ผลผลิตในงานสูงตาม ความยั่งยืนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คือ การมีความสุข ความชอบ และรักในสิ่งที่ทำ โดยคนที่มีความสุขในการทำงานจะมีพลังมากกว่าคนที่ไม่มีความสุขในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันที่มีความสุขในการทำงานมักจะเป็นคนมองโลกในแง่ดี คิดในทางบวก สร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสิ่งที่ทำ นอกจากนี้ หากบุคคลมีความสุขในการทำงานก็มักจะจัดการกับปัญหาแทนการบ่นถึงปัญหาโดยไม่หาทางแก้ไข ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่ชอบงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ปัญหาเล็กๆ ก็กลายเป็นปัญหาใหญ่ และเป็นการยากที่จะแก้ไข แต่ถ้าคนมีความสุขในการทำงานก็มักจะวิ่งเข้าหาความวุ่นวายนั้นแล้วแก้ปัญหา อีกทั้งคนที่มีความสุขในการทำงานจะมีความสามารถในการตัดสินใจมากกว่าคนที่ไม่มีความสุข เนื่องจากคนที่ไม่มีความสุขในการทำงานจะอยู่ในภาวะวิกฤติ มีมุมมองแคบ ไม่มองภาพกว้าง โดยมองระยะสั้นในการตัดสินใจคำนึงเพียงสถานการณ์เฉพาะหน้าที่ตัดสินใจเท่านั้น ต่างจากคนที่มีความสุขจะมีการตัดสินใจที่ดีกว่า ให้ความสำคัญกับงานมากกว่า และรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานอย่างดีที่สุด คนที่มีความสุขในการทำงานจึงเป็นคนที่ทำงานได้ผลผลิตมากกว่า ในขณะที่เดียวกันเมื่อเวลาผ่านไปความสามารถในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น ความสุขไม่เพียงแต่พัฒนาปริมาณให้มากขึ้น แต่ยังเป็นการเพิ่มคุณภาพด้วยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เป็นการเพิ่มความเข้มแข็งให้กับความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม อีกทั้งยังทำให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย ส่งผลให้ลดการขาดงานและการลาป่วยเนื่องจากความสุขจะมี

ความสัมพันธ์กับสุขภาพ คนที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะป่วยน้อยกว่าและหายเร็วกว่าคนที่ไม่มีความสุข

2. คุณค่าต่อการบริหารจัดการ

การมีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ เนื่องจากผู้ที่ทำงานไม่ได้ถูกจูงใจด้วยเงินเสมอไป แต่ถูกดึงดูดด้วยความผูกพันที่บุคคลมีต่องาน ทำให้องค์กรเป็นผู้นำในการแข่งขัน ซึ่งการมีความสุขในการทำงานจะทำให้องค์กรได้รับผลกำไรสูง เนื่องจากบุคลากรมีประสิทธิภาพ การลาออกจากงานน้อยลง ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมดีขึ้น บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพของงานพัฒนาขึ้นจากทัศนคติที่ดี บรรยากาศแห่งความเป็นเพื่อนทำให้ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น โดยการมีความสุขในการทำงานทำให้เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นไปได้อย่างจริงจังตามที่ได้ตั้งไว้ เพื่อให้องค์กรได้พัฒนาและเป็นที่รู้จักของสังคม การสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรจึงต้องเริ่มจากความสุขของคนทำงานในองค์กรดังกล่าวก่อน และนอกจากนี้การมีความสุขในการทำงานยังเป็นการส่งเสริมการบังคับบัญชาอีกด้วย เพราะคนที่มีความสุขจะไม่ต่อต้านการบริหารจัดการ ส่งผลให้การบริหารจัดการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. คุณค่าต่อตัวบุคคล

การมีความสุขในการทำงานทำให้ความสุขของผู้ทำงานมีผลต่อเนื่องไปถึงบ้าน และครอบครัวรวมทั้งผู้ที่อยู่รอบข้าง เนื่องจากเมื่อเสร็จจากการทำงานแล้ว ผู้ที่ทำงานก็กลับบ้านไปพร้อมกับความสุข การมีความสุขทำให้บุคคลมีสภาพจิตใจที่แข็งแรง และพร้อมที่จะทำงานในวันใหม่ได้อย่างเต็มที่ ทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น ทักษะในการปรับตัวดีขึ้น และควบคุมตนเองได้ดีขึ้น เกิดความฉลาดทางอารมณ์ ทำให้สามารถแก้ปัญหาในการทำงานและเรื่องต่างๆ ได้ดีขึ้น เมื่อมีความสุขในการทำงานก็จะทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานดีตามไปด้วย ทำให้รักในสิ่งที่ทำ และได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้สึกรักงานของตน รู้สึกถึงคุณค่าในสถานะตำแหน่งในการทำงาน และรู้สึกดีเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ อีกทั้งการมีความสุขในการทำงานทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ ทำให้บุคคลอื่นรู้สึกดีกับตัวเองที่ได้ทำสิ่งที่ดีให้กับองค์กร ซึ่งเป็นการสร้างความแตกต่าง จะเห็นได้ว่าการมีความสุขในการทำงานก่อให้เกิดผลดี และประโยชน์อย่างมากมาโดยความสุขในการทำงานจะทำให้บุคคลอยากทำงานและใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการทำงานนั้นอย่างเต็มที่ มีความตั้งใจ และมีความรับผิดชอบในการทำงาน ลดการขาดงาน ลดการลางาน และการมาสาย ความสุขในการทำงานยังเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการ

รับรู้ถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานจะทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านั้นให้เกิดขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและองค์กรต่อไป⁷⁶

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานนั้นมีคุณค่าต่อทั้งองค์กร ต่อการบริหารจัดการ และต่อตัวบุคคล เนื่องจากการที่บุคคลมีความสุขในการทำงานจะทำให้มีทัศนคติในเชิงบวก ส่งผลให้มีความพร้อมที่จะทำงาน และมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด อันจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ จำนวนทั้งสิ้น 133 แห่ง ครอบคลุมพื้นที่ 3 อำเภอของจังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วยสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภออู่ทอง 53 แห่ง อำเภอสองพี่น้อง 54 แห่ง และอำเภอดอนเจดีย์ 27 แห่ง⁷⁷

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้างในสังกัดจำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	โรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา	ข้าราชการครู	พนักงานราชการ	ครูอัตราจ้าง
อู่ทอง	53	48	514	10	4
สองพี่น้อง	54	50	565	12	5
ดอนเจดีย์	26	24	276	9	1
รวม	133	122	1,355	31	10

⁷⁶ ไหมไทย ไชยพันธุ์, การพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ HUMAN BEHAVIORAL DEVELOPMENT, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562), 386-387.

⁷⁷ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564, (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2: กลุ่มนโยบายและแผน, 2564), 4.

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนสถานศึกษาในสังกัดจำแนกตามขนาดโรงเรียน

อำเภอ	จำนวนสถานศึกษาในสังกัดจำแนกตามขนาดโรงเรียน				รวม
	น้อยกว่า 120 คน	121-600 คน	601-1,500 คน	1,500 คน ขึ้นไป	
สองพี่น้อง	25	29	0	0	54
อู่ทอง	31	21	1	0	53
ดอนเจดีย์	17	8	1	0	26
รวม	73	58	2	0	133

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนสถานศึกษาในสังกัดจำแนกตามประเภทของโรงเรียน

อำเภอ	จำนวนสถานศึกษาในสังกัดจำแนกตามประเภทของ โรงเรียน		รวม
	โรงเรียนประถมศึกษา	โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา	
สองพี่น้อง	42	12	54
อู่ทอง	44	9	53
ดอนเจดีย์	20	6	26
รวม	106	27	133

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ดวงพร ว่องสุนทร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมาย 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือความมั่นคงในการทำงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและความสัมพันธ์กันภายในองค์กร

และ 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁷⁸

ธิดารัตน์ รัศมี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการจูงใจตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และด้านทักษะทางสังคม 2) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมายและด้านอำนาจการบังคับ 3) ความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁷⁹

บริมาส ศิริตรานนท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมาย รองลงมาเป็นด้านอำนาจการบังคับ และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ 2) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกัน

⁷⁸ ดวงพร ว่องสุนทร, "ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1" (ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2556), 3.

⁷⁹ ธิดารัตน์ รัศมี, "ความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร," **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 4, 3 (มกราคม-มิถุนายน 2557): 86.

กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านอำนาจการบังคับ และอำนาจความเชี่ยวชาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05⁸⁰

ศศิประภา สาขานาญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการใช้พลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีระดับพลังอำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดคือ พลังอำนาจข่าวสาร พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจพึงพา พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจการบังคับ และพลังอำนาจการให้รางวัล ตามลำดับ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการใช้พลังอำนาจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลการปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจให้ครูผู้สอนอย่างเป็นธรรม สนับสนุนรางวัลตอบแทนแก่ครูผู้สอนที่มีผลงานดีเด่น ส่งเสริมครูผู้สอนให้ได้เลื่อนวิทยฐานะ หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจตามตำแหน่ง แต่ควรใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ และเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนซักถามปัญหาต่างๆ ได้⁸¹

อรรถพล พึ่งพานิช ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ประกอบด้วย อำนาจการอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการบังคับ อำนาจการเชื่อมโยง อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการให้รางวัล 2) ความพึงพอใจในงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย

⁸⁰ ปริมาส ศิริตรานนท์, "การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3" (ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558), ง.

⁸¹ ศศิประภา สาขานาญ, "การใช้พลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1" (ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2559), ค-ง.

ด้านเรียงตามลำดับจากมากที่สุดไปน้อย ประกอบด้วย สภาพการทำงาน การนิเทศ เพื่อนร่วมงาน ผลประโยชน์ และลักษณะงาน 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ อำนาจความเชี่ยวชาญ (X_4) อำนาจการอ้างอิง (X_5) อำนาจการบังคับ (X_2) และอำนาจข้อมูลข่าวสาร (X_6) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู (Y_{tot}) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 74.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 0.69 + 0.30 (X_4) + 0.25 (X_5) + 0.18 (X_2) + 0.12 (X_6)$ ⁸²

บราลี สุขบำเพ็ญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ รองลงมาคือ อำนาจข้อมูลข่าวสารและอำนาจที่มีการใช้น้อยที่สุดคือ อำนาจพึ่งพา 2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้อำนาจอย่างเหมาะสม ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดอย่างถูกต้องและชอบธรรม บนพื้นฐานการยอมรับของทุกคนในสถานศึกษารวมทั้งปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดีและนำความรู้ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้⁸³

ชลิตา ทวีโชคนิมิต ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

⁸² อรรถพล พึ่งพานิช, "การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2," **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** 6, 24 (กรกฎาคม-กันยายน 2561): 230.

⁸³ บราลี สุขบำเพ็ญ, "การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3," **วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี** 6, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562): 58.

ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการจัดการเชิงสถานการณ์ และอำนาจการบังคับ ตามลำดับ และ 2) เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน พบว่ากลุ่มโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าอำนาจอ้างอิง และอำนาจเชี่ยวชาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน⁸⁴

ศิริวรรณ จันทะมาตร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจโดยตำแหน่ง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจส่วนบุคคล และด้านอำนาจตามกฎหมาย ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงานของครู พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁸⁵

ซัชชัย กสิวานิชยกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ผลการ

⁸⁴ ชลิตา ทวีโชคนิมิต, "การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1," **วารสารนวัตกรรมและการจัดการ** 5, ฉบับเพิ่มเติม (2563): 1.

⁸⁵ ศิริวรรณ จันทะมาตร์, "การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5," **วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย** 5, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2564): 660.

ศึกษาวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านสังคม ด้านครอบครัวและการผ่อนคลาย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสุขอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลพบว่า อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยศิลปากร ควรมีการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้พนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้ 1) ควรมีสถานที่ออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อนในมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น และพื้นที่ทำกิจกรรมสันทนาการภายในที่ทำงาน ที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย 2) การจัดกิจกรรมเพื่อถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานหรือการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัย 3) การปรับเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานอันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย 4) สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างความรู้สึที่ดี ตลอดจนความรักและความผูกพันให้กับบุคลากร⁸⁶

วิลาวัลย์ ยกบัตร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของครูและผู้บริหาร ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหาร ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านทัศนคติเชิงบวก ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านแรงจูงใจและการเสริมแรง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยความสุขในการทำงานด้านทัศนคติเชิงบวกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องความมั่นคงในงานและด้านแรงจูงใจและการเสริมแรง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ปัจจัยทางการบริหารกับความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหาร

⁸⁶ ชัชชัย กสิวานิชยกุล, "การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์," วารสารวิชาการ Veridian E-Journal 7, 1 (มกราคม-เมษายน 2557): 166.

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ปัจจัยทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้แก่ การจัดการเชิงกลยุทธ์ (X₅) วัฒนธรรมองค์กร (X₃) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (X₄) การจัดโครงสร้างองค์กร (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.84 มีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 84

$$\hat{Y} = 0.33 + 0.44X_5 + 0.28X_3 + 0.11X_4 + 0.08X_1$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z}_Y = 0.46Z X_5 + 0.30Z X_3 + 0.12Z X_4 + 0.09Z X_1^{87}$$

วิชาญ ระดมกิจ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านปัจจัยพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญา และการฝึกฝน ด้านปัจจัยหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกค้ำ บุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านปัจจัยสังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม ด้านปัจจัยครอบครัว ด้านปัจจัยลักษณะงาน และด้านปัจจัยรูปแบบการใช้ชีวิต ส่วนด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2) แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ พบว่าด้านปัจจัยพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญาและการฝึกฝน: ครูควรเสริมสร้างตนเองให้รู้จักฝึกจิตใจ ทำความเข้าใจในตัวบุคคล เพื่อให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้านปัจจัยลักษณะงาน: ควรเสริมสร้างให้ทำงานกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่ม ด้านปัจจัยหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้ำ บุคคลที่เกี่ยวข้อง: เสริมสร้างให้มีคุณธรรมกับเพื่อนร่วมงาน ด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน ควรส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานให้เป็นกันเองไม่เครียดเกินไป ด้านปัจจัยรูปแบบการใช้ชีวิต: ควรยึดหลักการใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านปัจจัยครอบครัว: ควรมีเวลากับครอบครัวโดยมีกิจกรรมร่วมกัน

⁸⁷ วิลาวัลย์ ยกบัตร, "ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2," **วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น** 10, 3 (กรกฎาคม - กันยายน 2559): 117-118.

ด้านปัจจัยสังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม: ควรเสริมสร้างความรู้รักสามัคคีที่ตีร่วมกันกับชุมชน เพื่อสังคมจะได้มีความแข็งแรงและน่าอยู่อย่างมีความสุข⁸⁸

อนุพงศ์ รอดบุญปาน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวยุติธรรม การผ่อนคลาย สุขภาพดี และใช้เงินเป็น 2) แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) มีแนวทางที่สำคัญ 10 แนวทาง คือ (1) ผู้บริหารต้องกระทำตนเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรม เป็นกันเอง สามารถปรึกษาปัญหาต่างๆ ได้ พร้อมรับฟังความเห็นของบุคลากรทุกคน และมีการบริหารจัดการที่ดี (2) จัดอบรมให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพสุขภาพ ให้บุคลากรหมั่นออกกำลังกาย เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด และจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี (3) มุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีม หมั่นแสดงความมีน้ำใจต่อกัน และยกย่องผู้เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร (4) จัดประชุมวางแผน มอบหมายงานให้เหมาะสมตามความสามารถ และจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดด้วยวิธีการที่หลากหลาย (5) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถ นิเทศติดตามการทำงานและประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ (6) ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม ให้บุคลากรเกิดความรักความปรารถนาดีต่อกัน ละอายต่อการกระทำผิด และละเว้นจากการทำความชั่ว (7) ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการใช้เงิน ให้ความรู้ด้านการลงทุน จัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย สร้างนิสัยประหยัดและเก็บออม ลดการก่อหนี้ ไม่เล่นการพนันทุกรูปแบบ สนับสนุนงบประมาณ สื่อการสอน สวัสดิการ ให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม (8) ปลูกฝังให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัว กระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี เข้าใจบทบาทหน้าที่ในครอบครัว และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวกับองค์กร (9) จัดภูมิทัศน์และดูแลอาคารสถานที่ต่างๆ ในองค์กรให้มีบรรยากาศ

⁸⁸ วิชาญ ระดมกิจ, "ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์," **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 9, 1 (กรกฎาคม-กันยายน 2561): 125.

รุ่มรื่น สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่ และ (10) ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และสังคมอย่างสม่ำเสมอ⁸⁹

ทัศนีย์ รัตนบุรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน วิทยฐานะ สถานภาพครอบครัว และขนาดโรงเรียน พบว่า เมื่อจำแนกตามเงินเดือน โดยรวมมีความสุขไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิตด้านเดียวที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะ สถานภาพครอบครัว และขนาดโรงเรียน มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน⁹⁰

นันทสินี ทวีสุวรรณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว พบว่าในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ด้านสุขภาพดี (Happy body) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) และด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) 2) แนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว พบว่า ด้านสุขภาพดี (Happy body) ควรรับประธาน

⁸⁹ อนุพงศ์ รอดบุญปาน, "องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)" (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), ง.

⁹⁰ ทัศนีย์ รัตนบุรี, "ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2," วารสารบัณฑิตศึกษา 16, 74 (กรกฎาคม-กันยายน 2562): 11.

อาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ เพื่อให้จิตใจเบิกบาน สามารถช่วยลดการเกิดโรคต่างๆ ได้ ควรฝึกสมาธิ ควรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) ควรช่วยเหลือซึ่งกันและกันในที่ทำงาน ควรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ควรมีความสามัคคีในหมู่คณะ ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) ควรจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นประจำทุกปี ควรจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสพิเศษ ควรมีการจัดกิจกรรมชุมนุมหลังเลิกเรียน ด้านหาความรู้ (Happy Brain) มีการนิเทศชั้นเรียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้านศีลธรรม (Happy Soul) ควรเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ ทางศาสนา เช่น วันมาฆบูชา วันอาสาฬหบูชา ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) ควรจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือน เพื่อจะได้สามารถบริหารจัดการการเงินของตัวเองได้ดียิ่งขึ้น ควรมีการออมเงินเป็นประจำทุกเดือน ด้านครอบครัว (Happy Family) ควรให้ครูได้อยู่ร่วมกับครอบครัวในวันสำคัญต่างๆ เช่น เข้าวัดทำบุญ ไปเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อให้เกิดความรัก สามัคคีกัน เห็นคุณค่าของกันและกัน ด้านสังคม (Happy Society) ควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีปฏิสัมพันธ์กันในโรงเรียน เข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชนในการจัดกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปกครอง และคนในชุมชน⁹¹

อภิรักษ์ ขำขันมะลี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ และอำนาจตามกฎหมาย ตามลำดับ 2) ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน และการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้ อำนาจการให้รางวัล และอำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนการใช้

⁹¹ นันทสิณี ทวีสุวรรณ, "สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว" (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562), ง.

อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง มีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำ⁹²

ณัฐพล หงส์คง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก (= 4.45) 2) ระดับความสุขของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก (= 4.45) 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยด้านความรักในงาน, ด้านการเป็นที่ยอมรับ, ด้านการติดต่อสัมพันธ์, ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านความสำเร็จในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁹³

สุธิศา เกตุแก้ว ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อตนเอง ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม ตามลำดับ 2) ความสุขในการทำงานของครู พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ มีความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ และผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร อยู่ในลำดับสุดท้าย 3) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

⁹² อภินันท์ ขำขันมะลี, "การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2," **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา** 7, 6 (มิถุนายน 2563): 156-157.

⁹³ ณัฐพล หงส์คง, "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี," **วารสารบัณฑิตวิจัย** 11, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563): 135.

ประถมศึกษาสมุทรสาคร คือ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง⁹⁴

งานวิจัยต่างประเทศ

อัลตินคุร์ต และ ยิลมาซ (Altinkurt and Yilmaz) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง แหล่งอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับความเชื่อมั่นในองค์กรของครูในตุรกี ผลการ ศึกษาวิจัยพบว่า ระดับความเชื่อมั่นในองค์กรของครูอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาถึงแหล่งอำนาจที่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แล้ว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ถึงความเชื่อมั่นในองค์กรของครู ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม อำนาจอ้างอิงเท่านั้นที่เป็นตัวทำนายที่สำคัญของการรับรู้ถึงความ เชื่อมั่นในองค์กร ในขณะที่อำนาจอ้างอิง อำนาจผู้เชี่ยวชาญ และอำนาจการให้รางวัลเป็นตัวทำนายที่ สำคัญต่อความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร แม้ว่าแหล่งอำนาจอื่นๆ จะเป็นที่ต้องการอย่างมาก แต่ก็ไม่ได้มี อิทธิพลต่อการรับรู้ถึงความเชื่อมั่นในองค์กรของครู ซึ่งมีแหล่งอำนาจประมาณสองในห้าของการรับรู้ ถึงความเชื่อมั่นในองค์กรของครู และสามในห้าของความเชื่อมั่นในตัวของผู้บริหาร⁹⁵

มุสตัค และคณะ (Mushtaq and Other.) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางอำนาจกับความ พึงพอใจในอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้างานอาจมีอำนาจที่แตกต่างกันในภาคส่วนต่างๆ ผู้จัดการ / หัวหน้างานในหน่วยงานของราชการหรือหน่วยงานของรัฐจะใช้อำนาจการให้รางวัลและอำนาจบี บังคับเพียงเล็กน้อยหรือไม่ใช้เลย แต่จะใช้อำนาจตามกฎหมายและอำนาจอ้างอิงมากกว่า ในขณะที่ องค์กรเอกชนที่แสวงหาผลกำไร หัวหน้างานมีอิสระที่จะเลือกใช้อำนาจประเภทต่างๆ มากกว่า⁹⁶

⁹⁴ สุธิศา เกตุแก้ว, "การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร," **วารสาร การวิจัยการบริหารการพัฒนา** 11, 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2564): 546.

⁹⁵ Yahya Altinkurt and Kursad Yilmaz, "Relationship between the School Administrators Power Sources and Teachers Organizational Trust Level in Turkey," **Journal of Management Development** 3, 1 (2012): 1843.

⁹⁶ Ambreen Mushtaq and Other, "Leadership Powers and Career Contentment," **International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and management sciences** 4, 4 (October 2014): 290.

อิททิยาโรกลู (İhtiyaroğlu) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุข ระดับความพึงพอใจในชีวิตของครูกับการจัดการห้องเรียน ผลการวิจัยพบว่า จากการวิเคราะห์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุข ความพึงพอใจในชีวิตกับการจัดการห้องเรียน ในขณะที่พบความสัมพันธ์เชิงลบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการห้องเรียนที่ไม่แยแส⁹⁷

อูร์เตีย และคณะ (Urrutia and Other.) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของความสุข และความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษาในคาวิต ผลการวิจัยพบว่า แนวทางสู่ความสุขมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ⁹⁸

ออร์ตาน ซิมูท และซิมูท (Ortan, Simut and Simut) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ ความสามารถของตนเอง ความพอใจในงาน และความเป็นอยู่ที่ดีของครูในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง การเลื่อนตำแหน่ง พฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียน และสภาพการทำงานมีความสำคัญซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและสภาวะที่ดีในการสอน เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีของครู ส่งผลให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมมากขึ้น และสภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยลดความขัดแย้ง ความเหนื่อยหน่าย ความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลาออกของครู รวมทั้งเพิ่มความพึงพอใจในงาน ความเป็นอยู่ที่ดีและการรักษาครู⁹⁹

⁹⁷ Neslin İhtiyaroğlu, "Analyzing the Relationship between Happiness, Teachers' Level of Satisfaction with Life and Classroom Management Profiles," **Universal Journal of Educational Research** 6, 10 (2018): 2,227.

⁹⁸ Jackie D. Urrutia and Other, "The Relationships of Happiness and Job Satisfaction to Job Performance of Public Secondary School Teachers in Selected Schools in the Division of Cavite," **International Journal of Recent Technology and Engineering** 8 (September 2019): 3,198.

⁹⁹ Florica Ortan, Ciprian Simut, and Ramona Simut, "Self-Efficacy, Job Satisfaction and Teacher Well-Being in the K-12 Educational System," **International Journal of Environmental Research and Public Health** 18 (2021): 1.

สรุป

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีการใช้อำนาจนั้น มีผู้รู้ได้ให้ความหมาย แหล่งที่มา กลวิธีการใช้อำนาจ การใช้อำนาจของผู้บริหาร และผลของการใช้อำนาจไว้อย่างหลากหลาย โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดแหล่งที่มาของอำนาจที่เฟรนช์ และราเวน (French and Raven) ได้เสนอไว้มากเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วยแหล่งที่มาของอำนาจ 5 แหล่ง ได้แก่ 1) อำนาจการให้รางวัล (Reward power) 2) อำนาจบีบบังคับ (Coercive power) 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) 4) อำนาจอ้างอิง (Referent power) และ 5) อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert power) ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานนั้น ก็มีผู้รู้ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบ และคุณค่าของความสุขในการทำงานไว้อย่างหลากหลายเช่นเดียวกัน โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัดระชัยแก้ว มาใช้ในการวิจัย อันประกอบไปด้วย 1) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy body) 2) การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) 3) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) 4) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) 5) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) 6) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) และ 8) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/ สังคมของตนเองได้ (Happy Society)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 2) ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ใช้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 103 แห่ง เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทน จำนวน 1 คน 2) ครูจำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 206 คน เป็นผู้ให้ข้อมูล วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยจึงเริ่มจากการศึกษาปัญหา และสืบค้นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น จากนั้นรวบรวมข้อมูลเพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไข เพื่อเสนอขออนุมัติโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือโดยมีพื้นฐานมาจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปหาคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และรวบรวมข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำรายงานผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นกระบวนการจัดทำรายงานผลการวิจัยเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วนำคำแนะนำของคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขในจุดที่บกพร่อง และจัดพิมพ์รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว โดยศึกษาสภาวะการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non – experimental case study) ซึ่งแสดงด้วยแผนผัง (diagram) ดังต่อไปนี้



ซึ่งแปลความตามความหมายดังต่อไปนี้

R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาโดยการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่นำมาศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 133 แห่ง โดยจำแนกเป็นสถานศึกษาในอำเภอดอนเจดีย์ 26 แห่ง อำเภอสองพี่น้อง 54 แห่ง และอำเภออู่ทอง 53 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 103 แห่ง ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางประมาณค่าขนาด ตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)¹⁰⁰ โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) จำแนกตามอำเภอ

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการ แทน จำนวน 1 คน และครูจำนวน 1 คน จากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 103 แห่ง รวมผู้ให้ ข้อมูล 206 คน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

สถานศึกษา จำแนกตาม อำเภอ	ประชากร (แห่ง)	กลุ่มตัวอย่าง (แห่ง)	ผู้ให้ข้อมูล		รวมผู้ให้ ข้อมูล (คน)
			ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	
ดอนเจดีย์	26	20	20	20	40
สองพี่น้อง	54	42	42	42	84
อู่ทอง	53	41	41	41	82
รวม	133	103	103	103	206

¹⁰⁰ Robert V. Krejcie and Daryle w. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," *Journal for Educational and Psychological Measurement*, No.3 (November, 1970): 608.

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่ให้รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

2. **ตัวแปรต้น (X_{tot})** เป็นตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของเฟรนช์ และราเวน (French and Raven) ประกอบไปด้วย

1. **อำนาจการให้รางวัล (Reward power) (X_1)** หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการที่จะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนแก่ผู้อื่น โดยรางวัลหรือสิ่งตอบแทนเหล่านั้นต้องเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อผู้รับด้วยจึงจะสามารถใช้รางวัลเหล่านั้นแก่ผู้อื่นได้ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงานที่อำนวยความสะดวก การยกย่องชมเชย และการให้ข้อมูลป้อนกลับ เป็นต้น เพื่อทำความเข้าใจถึงแหล่งของอำนาจประเภทนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นก็ต้องย้อนกลับไปประเด็นที่สำคัญว่า ถ้าผู้บริหารคิดว่าเขาได้ให้สิ่งที่เป็นประโยชน์ แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เห็นคุณค่าของสิ่งที่ให้ ก็แสดงว่าผู้บริหารไม่มีอำนาจการให้รางวัลอย่างแท้จริง ในทางกลับกันผู้บริหารอาจจะไม่คิดว่าสิ่งที่ให้ไปเป็นสิ่งที่ให้คุณค่า แต่ผู้ใต้บังคับบัญชากลับเข้าใจว่าการให้นั้นเป็นสิ่งที่เขาพึงประสงค์ ผู้บริหารก็จะมีอำนาจการให้รางวัลโดยไม่รู้ตัว

2. **อำนาจบีบบังคับ (Coercive power) (X_2)** หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการที่จะลงโทษผู้อื่นได้ โดยแหล่งของอำนาจประเภทนี้อยู่บนพื้นฐานของความกลัว ผู้ที่มีอำนาจบีบบังคับจะมีความสามารถที่จะทำให้ผู้อื่นได้รับความเจ็บปวด ความเสียหาย หรืออย่างน้อยที่สุดก็คือการทำให้ผู้อื่นเชื่อว่าลงโทษด้วยการลงโทษหรือประสบกับความเสียหาย รูปแบบของอำนาจประเภทนี้ทำให้คนทั่วไปเห็นว่าเป็นอำนาจทางลบ ในบริบทขององค์การมีบ่อยครั้งที่ผู้บริหารใช้อำนาจการบีบบังคับโดยการไล่ออก ลดตำแหน่ง หรือตัดเงินเดือน โดยผู้บริหารสามารถใช้อำนาจบีบบังคับต่อผู้ปฏิบัติงานได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ความกลัวกับการไม่ทำตามกฎข้อบังคับหรือนโยบายขององค์การ และความกลัวนี้เองที่ทำให้ทุกคนทำงานตรงตามเวลา

3. **อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) (X_3)** หมายถึง ความสามารถที่บุคคลจะสั่งการต่อผู้อื่นอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเกิดจากการที่บุคคลนั้นเข้าไปดำรงตำแหน่งตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งมีการกำหนดตำแหน่งไว้อย่างเป็นทางการ อำนาจนี้จึงคล้ายกับอำนาจหน้าที่

(Authority) ผู้ดำรงตำแหน่งจะมีสิทธิอันชอบธรรมที่จะสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งผู้ปฏิบัติงานก็ต้องยอมรับและเชื่อว่าผู้ดำรงตำแหน่งนี้มีสิทธิที่จะสั่งให้เขาปฏิบัติงานได้ โดยทั่วไปการใช้อำนาจตามกฎหมายถือเป็นเรื่องปกติ แต่อย่างไรก็ตามการใช้อำนาจนี้ก็ควรเป็นไปด้วยความระมัดระวัง เพราะแม้ว่าจะเป็นอำนาจที่ถูกต้องชอบธรรมแต่ก็อาจสร้างปัญหาขึ้นมาได้ เช่น การทำให้บุคคลอื่นรู้สึกว่าคุณนั้นปราศจากซึ่งอำนาจและทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ การต่อต้านหรือความคับข้องใจ เป็นต้น หากผู้ดำรงตำแหน่งมีอำนาจตามกฎหมาย แต่เขาไม่มีความรู้ที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ซึ่งจะทำให้เขาปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นไม่ได้ดี สิ่งนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ยอมรับเขา นับเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่ถูกทางซึ่งจะทำให้เกิดผลเสียแก่องค์กร และการใช้อำนาจตามกฎหมายมากเกินไป เช่น ใช้การสั่งการจากผู้บังคับบัญชาในระดับบนลงมาสู่ระดับล่าง อาจจะเป็นการไม่ส่งเสริมแนวความคิดใหม่ๆ ได้แก่ การเปิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม เป็นต้น

4. อำนาจอ้างอิง (Referent power) (X_4) หมายถึง ความสามารถที่เกิดจากการที่บุคคลหนึ่งสามารถดึงดูดบุคคลอื่นอันเนื่องมาจากลักษณะหรือบุคลิกภาพส่วนตัว ทำให้บุคคลอื่นเกิดความเคารพยกย่อง เกิดความไว้วางใจอย่างไม่มีข้อสงสัย และอยากเข้ามาเป็นพวกหรืออยากถือแบบอย่างเหมือนกับเขา หากมีบุคคลเป็นจำนวนมากๆ ที่อยากมาเป็นพวกหรือเอาแบบอย่างผู้ที่เป็นต้นแบบก็จะเกิดอำนาจอ้างอิงนี้ อำนาจนี้อาจเรียกว่าอำนาจบารมี (charisma) ซึ่งจะใช้ประโยชน์ได้ดีเมื่อบุคคลนั้นไม่ได้เป็นผู้ควบคุมโดยตรง และการใช้อำนาจนี้จะเป็ประโยชน์ในกรณีของการเลือกตั้งผู้นำทางการเมืองหรือนักการเมือง แต่หากใช้อำนาจนี้ในองค์กรก็อาจก่อให้เกิดปัญหาขึ้นได้ ทั้งนี้เพราะการดึงดูดใจเป็นเรื่องของอารมณ์และความรู้สึก ซึ่งอารมณ์และความรู้สึกนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ นั่นคือไม่มีความคงเส้นคงวา ดังนั้นจึงอาจจะกระทบกับงานที่ต้องกระทำเป็นกิจวัตร นอกจากนั้นยังนำไปสู่ความรู้สึกที่เป็นส่วนตัวมากเกินไปหรือการหาประโยชน์ให้กลุ่มพวกหรือการใช้กุศโลบายต่างๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

5. อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert Power) (X_5) หมายถึง ความสามารถพิเศษหรือความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลึกซึ้งของบุคคล ซึ่งทำให้เขากลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจในตัวเขา เมื่อมีปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะเกี่ยวกับความชำนาญของผู้นั้น ดังนั้นแม้บุคคลในระดับการบังคับบัญชาต่างๆ ยังสามารถมีอำนาจขึ้นมาได้เนื่องจากความรู้ที่เขามีโดยเฉพาะในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เช่น ทนายความที่มีความรู้ทางหลักทรัพย์อาจจะ

เกิดอำนาจจากความเชี่ยวชาญ เมื่อบริษัทของเขาวางแผนที่จะนำบริษัทเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์ เป็นต้น¹⁰¹

3. **ตัวแปรตาม (Y_{tot})** เป็นตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาตามแนวคิดของชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒิมิตรชัยแก้ว ประกอบไปด้วย

1. **การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Y_1)** หมายถึง การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

2. **การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Y_2)** หมายถึง การมีน้ำใจองค์กรแห่งความสุข การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับทราบทบทวนของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ

3. **การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Y_3)** หมายถึง การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน และ/หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4. **การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Y_4)** หมายถึง การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. **การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Y_5)** หมายถึง การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะทริโอดตัปปะ (ความละเอียด และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่นๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา เป็นต้น

6. **การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Y_6)** หมายถึง การเป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการ

¹⁰¹ John R.P. French and Bertram Raven, **THE BASES OF SOCIAL POWER** (Ann Arbor: Institution for Social Research University of Michigan, 1959), 156-165.

รายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับรายจ่าย

7. การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Y₇) หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

8. การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Y₈) หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน¹⁰²

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามแนวคิดของเฟรนช์ และราเวน (French and Raven)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานตามแนวคิดของชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale)¹⁰³ ดังนี้

¹⁰² ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, **องค์กรแห่งความสุข**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทแอทไฟร์พรินท์จำกัด, 2559), 12-15.

¹⁰³ Rensis Likert, **New Patterns of Management**, (Tokyo: McGraw-Hill Book company, 1961), 73-74.

- ระดับ 1 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารหรือความสุขในการทำงานของครู
อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน
- ระดับ 2 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารหรือความสุขในการทำงานของครู
อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
- ระดับ 3 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารหรือความสุขในการทำงานของครู
อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
- ระดับ 4 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารหรือความสุขในการทำงานของครู
อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
- ระดับ 5 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารหรือความสุขในการทำงานของครู
อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามขึ้น ตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ เพื่อศึกษาขั้นตอนวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการสอบถาม แล้วนำมาเรียบเรียงให้ตรงกับแนวคิดและวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 2 สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำไปให้อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบ ปรับปรุง และแก้ไข หลังจากนั้นนำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยเทคนิค IOC (index of item objective congruence) ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 แล้วนำมาปรับปรุงข้อบกพร่องและเรียบเรียงให้สมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 3 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำนวน 15 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 30 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)¹⁰⁴ โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) เท่ากับ 0.98

ขั้นตอนที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์และนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยเสนอผ่านหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อออกหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทน และครูในสังกัดตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้พิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด แล้วนำมาจัดระเบียบข้อมูล หลังจากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอในรูปของตารางและความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังนี้

¹⁰⁴ Lee J. Cronbach, *Essential of Psychological Testing*, 3rd ed. (New York: Harper & Row Publisher, 1974), 161.

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารหรือความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารหรือความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารหรือความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารหรือความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารหรือความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด¹⁰⁵

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient: r_{xy}) โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ตามแนวคิดของ บุญใจ ศรีสถิตนรากร ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 ถึง 0.29 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารหรือความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 ถึง 0.69 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารหรือความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 ถึง 1.00 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารหรือความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง¹⁰⁶

¹⁰⁵ John W. Best, **Research in Education**, 2nd ed. (New Jersey: Prentice–Hall, Inc., 1977), 204-208.

¹⁰⁶ บุญใจ ศรีสถิตนรากร, **ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์**, พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพมหานคร: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย, 2553), 377.

สรุป

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครู มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 103 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทน แห่งละ 1 คน และครู แห่งละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 206 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรพื้นฐาน ที่ให้รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจตามแนวคิดของเฟรนช์ และราเวน (French and Raven) ประกอบไปด้วย 1) อำนาจการให้รางวัล 2) อำนาจบีบบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิง และ 5) อำนาจเชี่ยวชาญ ส่วนตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานตามแนวคิดของชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวตรชัยแก้ว ประกอบไปด้วย 1) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น 2) การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น 3) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง 4) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง 5) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู 6) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น 7) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ และ 8) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ (frequency: f) ร้อยละ (percentage: %) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient: r_{xy})

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 แห่ง โดยแต่ละแห่งมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 2 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาการแทน และครู รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 206 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาจากสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 95 แห่ง รวม 190 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.23 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายจำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามนั้น ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาการแทน และครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 แห่ง โดยแต่ละแห่งมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 2 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาการแทน และครู รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 206 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาจากสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 95 แห่ง รวม 190 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.23 การวิเคราะห์พิจารณาตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบันและประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	65	34.21
หญิง	125	65.79
รวม	190	100.00
2.อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	25	13.16
31 - 40 ปี	73	38.42
41 - 50 ปี	48	25.26
51 ปีขึ้นไป	44	23.16
รวม	190	100.0
3.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.53
ปริญญาตรี	87	45.79
ปริญญาโท	100	52.63
ปริญญาเอก	2	1.05
รวม	190	100.0
4.ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รักษาราชการแทน	95	50.00
ครู	95	50.00
รวม	190	100.00
5.ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน		
น้อยกว่า 10 ปี	105	55.26
11-20 ปี	62	32.63
21-30 ปี	15	7.90
31 ปีขึ้นไป	8	4.21
รวม	190	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 65.79 เป็นเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 34.21 ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 38.42 รองลงมาอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.26 รองลงมาอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 23.16 และลำดับสุดท้ายอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.16 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 45.79 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.05 และลำดับสุดท้ายสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.53 ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทน จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ซึ่งมีจำนวนเท่ากับผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งครู และด้านประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 10 ปี มากที่สุด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 55.26 รองลงมา 11-20 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 32.63 รองลงมา 21-30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.89 และลำดับสุดท้าย 31 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.21

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ในการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) โดยมีสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 แห่ง โดยแต่ละแห่งมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 2 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทน และครู รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 206 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาจากสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 95 แห่ง รวม 190 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.23 แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

(n=95)

ข้อ	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	อำนาจการให้รางวัล (X_1)	4.32	0.54	มาก	3
2.	อำนาจบีบบังคับ (X_2)	4.25	0.56	มาก	5
3.	อำนาจตามกฎหมาย (X_3)	4.37	0.51	มาก	2
4.	อำนาจอ้างอิง (X_4)	4.40	0.56	มาก	1
5.	อำนาจเชี่ยวชาญ (X_5)	4.32	0.56	มาก	4
รวม		4.33	0.49	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ อำนาจอ้างอิง ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.56) อำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.51) อำนาจการให้รางวัล ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.54) อำนาจเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.56) และอำนาจบีบบังคับ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เป็นรายด้าน ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดตามตารางที่ 8-12

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล

(n=95)

ข้อ	อำนาจการให้รางวัล (X_1)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ผู้บริหารยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือประกาศเกียรติคุณ เมื่อครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.28	0.67	มาก	4
2.	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของครูตามผลการปฏิบัติงานที่ปรากฏด้วยความเป็นธรรม	4.32	0.64	มาก	3
3.	ผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการพิเศษแก่ครู เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.14	0.73	มาก	5
4.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาเพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ	4.47	0.57	มาก	1
5.	ผู้บริหารมอบหมายงานพิเศษแก่ครูด้วยความเชื่อมั่นและไว้วางใจ	4.38	0.67	มาก	2
รวม		4.32	0.54	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาเพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.57) ผู้บริหารมอบหมายงานพิเศษแก่ครูด้วยความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.67) ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของครูตามผลการปฏิบัติงานที่ปรากฏด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.64) ผู้บริหารยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือประกาศเกียรติคุณ เมื่อครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.67) และผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการพิเศษแก่ครู เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านอำนาจบีบบังคับ (n=95)

ข้อ	อำนาจบีบบังคับ (X_2)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ผู้บริหารชี้แจงให้ครูทราบถึงกฎระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ รวมถึงบทลงโทษเมื่อกระทำความผิด	4.26	0.66	มาก	3
2.	ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการปฏิบัติตนของครูตามกฎระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด	4.34	0.63	มาก	2
3.	ผู้บริหารควบคุม กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง	4.35	0.63	มาก	1
4.	ผู้บริหารมีวิธีการลงโทษที่เหมาะสมแก่ครูที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ	4.18	0.70	มาก	4
5.	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนงานหรือหน้าที่ เมื่อครูปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	4.11	0.76	มาก	5
	รวม	4.25	0.56	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านอำนาจบีบบังคับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารควบคุม กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการปฏิบัติตนของครูตามกฎระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารชี้แจงให้ครูทราบถึงกฎระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ รวมถึงบทลงโทษเมื่อกระทำความผิด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารมีวิธีการลงโทษที่เหมาะสมแก่ครูที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.70) และผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนงานหรือหน้าที่ เมื่อครูปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย

(n=95)

ข้อ	อำนาจตามกฎหมาย (X ₃)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ผู้บริหารใช้กฎระเบียบของทางราชการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.31	0.61	มาก	5
2.	ผู้บริหารมีการสั่งการตามสายบังคับบัญชา	4.34	0.60	มาก	4
3.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล	4.37	0.67	มาก	3
4.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบโดยการออกคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	4.44	0.59	มาก	1
5.	ผู้บริหารควบคุม กำกับ และดูแลการใช้ทรัพยากร ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และกระบวนการบริหาร ตามหน้าที่	4.37	0.61	มาก	2
รวม		4.37	0.51	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบโดยการออกคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารควบคุม กำกับ และดูแลการใช้ทรัพยากร ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และกระบวนการบริหารตามหน้าที่ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.67) ผู้บริหารมีการสั่งการตามสายบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.60) และผู้บริหารใช้กฎระเบียบของทางราชการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง

(n=95)

ข้อ	อำนาจอ้างอิง (X_d)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ผู้บริหารกล่าวทักทายปราศรัย และให้ความเป็นกันเองกับครูอย่างสม่ำเสมอ	4.42	0.63	มาก	1
2.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนด้วยดีตลอดมา	4.40	0.60	มาก	2
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเสรี	4.39	0.62	มาก	5
4.	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี รวมทั้งวางตัวได้อย่างเหมาะสมกับเวลา โอกาส และสถานที่	4.39	0.59	มาก	3
5.	ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู	4.39	0.60	มาก	4
	รวม	4.40	0.56	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารกล่าวทักทายปราศรัย และให้ความเป็นกันเองกับครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนด้วยดีตลอดมา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี รวมทั้งวางตัวได้อย่างเหมาะสมกับเวลา โอกาส และสถานที่ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.60) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเสรี ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ (n=95)

ข้อ	อำนาจเชี่ยวชาญ (X_5)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานในสถานศึกษาจนเป็นที่ยอมรับของครู	4.28	0.62	มาก	5
2.	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างได้ถูกต้อง	4.30	0.58	มาก	4
3.	ผู้บริหารเป็นผู้รู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ สามารถให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ครูได้	4.34	0.62	มาก	2
4.	ผู้บริหารเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.32	0.60	มาก	3
5.	ผู้บริหารสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ	4.35	0.59	มาก	1
	รวม	4.32	0.56	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารเป็นผู้รู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ สามารถให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ครูได้ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างได้ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.58) และผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานในสถานศึกษาจนเป็นที่ยอมรับของครู ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ในการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 2 ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) โดยมีสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 แห่ง โดยแต่ละแห่งมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 2 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทน และครูรวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 206 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาจากสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 95 แห่ง รวม 190 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.23 แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

(n=95)

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Y_1)	4.21	0.52	มาก	7
2.	การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Y_2)	4.37	0.60	มาก	4
3.	การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Y_3)	4.27	0.55	มาก	6
4.	การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Y_4)	4.32	0.52	มาก	5
5.	การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Y_5)	4.49	0.53	มาก	3
6.	การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Y_6)	3.93	0.73	มาก	8
7.	การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Y_7)	4.52	0.49	มากที่สุด	2
8.	การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Y_8)	4.53	0.49	มากที่สุด	1
รวม		4.33	0.45	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.49) การเป็นผู้ที่รัก และ ดูแลครอบครัวตนเองได้ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.49) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.53) การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.60) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.52) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.55) การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.52) และการเป็นผู้ใช้เงินเป็น ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เป็นรายด้าน ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดตามตารางที่ 14-21



ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการของผู้อื่น

(n=95)

ข้อ	การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการของผู้อื่น (Y_1)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ครูในสถานศึกษามีเวลาในการออกกำลังกายมากกว่า 3 ครั้งต่อสัปดาห์	3.64	0.82	มาก	5
2.	ครูในสถานศึกษามีสุขภาพจิตที่ดีและมีความพร้อมในการทำงาน	4.25	0.65	มาก	3
3.	ครูในสถานศึกษารับประทานอาหารครบทั้ง 3 มื้อ และเป็นไปตามหลักโภชนาการ	4.27	0.68	มาก	2
4.	ครูในสถานศึกษามีเวลาในการพักผ่อนอย่างน้อย 6-8 ชั่วโมงต่อวัน	4.21	0.76	มาก	4
5.	ครูในสถานศึกษาไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเสพติดและอบายมุขทุกชนิด	4.67	0.49	มากที่สุด	1
รวม		4.21	0.52	มาก	

จากตารางที่ 14 ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการของผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูในสถานศึกษาไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเสพติดและอบายมุขทุกชนิด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.49) ครูในสถานศึกษารับประทานอาหารครบทั้ง 3 มื้อ และเป็นไปตามหลักโภชนาการ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.68) ครูในสถานศึกษามีสุขภาพจิตที่ดีและมีความพร้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.65) ครูในสถานศึกษามีเวลาในการพักผ่อนอย่างน้อย 6-8 ชั่วโมงต่อวัน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.76) และครูในสถานศึกษามีเวลาในการออกกำลังกายมากกว่า 3 ครั้งต่อสัปดาห์ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น

(n=95)

ข้อ	การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Y ₂)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ครูในสถานศึกษามีความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	4.39	0.66	มาก	2
2.	ครูในสถานศึกษามักทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีอย่างสม่ำเสมอ	4.39	0.64	มาก	1
3.	ครูในสถานศึกษามักแบ่งปันสิ่งของต่างๆ ระหว่างกันอยู่เสมอ	4.34	0.68	มาก	5
4.	ครูในสถานศึกษามักพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน	4.36	0.65	มาก	3
5.	ครูในสถานศึกษารู้สึกรักและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานเสมือนบุคคลในครอบครัว	4.36	0.67	มาก	4
รวม		4.37	0.60	มาก	

จากตารางที่ 15 ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ครูในสถานศึกษามักทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.64) ครูในสถานศึกษามีความเอื้ออาทรเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.66) ครูในสถานศึกษามักพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.65) ครูในสถานศึกษารู้สึกรักและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานเสมือนบุคคลในครอบครัว ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.67) และครูในสถานศึกษามักแบ่งปันสิ่งของต่างๆ ระหว่างกันอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง

(n=95)

ข้อ	การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Y ₃)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ครูในสถานศึกษาพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.23	0.66	มาก	3
2.	ครูในสถานศึกษามีทัศนคติในเชิงบวกแม้ว่าจะประสบปัญหาในการทำงาน	4.29	0.60	มาก	2
3.	ครูในสถานศึกษามีวิธีการจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม	4.21	0.63	มาก	4
4.	ครูในสถานศึกษามักใช้เวลาว่างทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน	4.12	0.70	มาก	5
5.	ครูในสถานศึกษายิ้มแย้มแจ่มใสอารมณ์ดีอยู่เสมอ	4.51	0.57	มากที่สุด	1
รวม		4.27	0.55	มาก	

จากตารางที่ 16 ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูในสถานศึกษายิ้มแย้มแจ่มใสอารมณ์ดีอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.57) ครูในสถานศึกษามีทัศนคติในเชิงบวกแม้ว่าจะประสบปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.60) ครูในสถานศึกษาพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.66) ครูในสถานศึกษามีวิธีการจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.63) และครูในสถานศึกษามักใช้เวลาว่างทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง

(n=95)

ข้อ	การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Y_d)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ครูในสถานศึกษามีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา	4.34	0.54	มาก	1
2.	ครูในสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดหรือแบ่งปันความรู้ที่ตนเองถนัดให้แก่ผู้อื่นได้	4.31	0.56	มาก	3
3.	ครูในสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา	4.33	0.58	มาก	2
4.	ครูในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.31	0.59	มาก	4
5.	ครูในสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาที่พบระหว่างการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.30	0.56	มาก	5
	รวม	4.32	0.52	มาก	

จากตารางที่ 17 ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ครูในสถานศึกษามีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.54) ครูในสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.58) ครูในสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดหรือแบ่งปันความรู้ที่ตนเองถนัดให้แก่ผู้อื่นได้ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.56) ครูในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.59) และครูในสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาที่พบระหว่างการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู

(n=95)

ข้อ	การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Y ₅)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ครูในสถานศึกษาเป็นผู้มีความศรัทธาต่อศาสนาและเป็นศาสนิกชนที่ดี	4.53	0.56	มากที่สุด	2
2.	ครูในสถานศึกษาปฏิบัติตนตามหลักธรรมคำสอนทางศาสนาอย่างเคร่งครัด	4.45	0.61	มาก	5
3.	ครูในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.54	0.56	มากที่สุด	1
4.	ครูในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความตรงต่อเวลา	4.46	0.61	มาก	3
5.	ครูในสถานศึกษาปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด	4.45	0.59	มาก	4
รวม		4.49	0.53	มาก	

จากตารางที่ 18 ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ครูในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.56) ครูในสถานศึกษาเป็นผู้มีความศรัทธาต่อศาสนาและเป็นศาสนิกชนที่ดี ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.56) ครูในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.61) ครูในสถานศึกษาปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.59) และครูในสถานศึกษาปฏิบัติตนตามหลักธรรมคำสอนทางศาสนาอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้ใช้เงินเป็น

(n=95)

ข้อ	การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Y_6)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ครูในสถานศึกษามีการวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างเป็นระบบ	3.94	0.81	มาก	4
2.	ครูในสถานศึกษามีการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตน	4.06	0.73	มาก	1
3.	ครูในสถานศึกษามีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือน	3.68	0.98	มาก	5
4.	ครูในสถานศึกษามีการออมเงินเพื่อเก็บไว้ใช้ในยามจำเป็น	3.98	0.74	มาก	2
5.	ครูในสถานศึกษาไม่มีปัญหาเรื่องหนี้สินที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น	3.97	0.82	มาก	3
รวม		3.93	0.73	มาก	

จากตารางที่ 19 ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้ใช้เงินเป็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ครูในสถานศึกษามีการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.73) ครูในสถานศึกษามีการออมเงินเพื่อเก็บไว้ใช้ในยามจำเป็น ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.74) ครูในสถานศึกษาไม่มีปัญหาเรื่องหนี้สินที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.82) ครูในสถานศึกษามีการวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.81) และครูในสถานศึกษามีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือน ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.98) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้

(n=95)

ข้อ	การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Y ₇)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ครูในสถานศึกษาให้ความสำคัญและดูแลครอบครัวของตนเป็นอย่างดี	4.58	0.53	มากที่สุด	1
2.	ครูในสถานศึกษาไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งกับบุคคลในครอบครัวของตน	4.47	0.62	มาก	4
3.	ครูในสถานศึกษามักปรึกษาหารือกับบุคคลในครอบครัวของตนเมื่อประสบกับปัญหาต่างๆ	4.45	0.61	มาก	5
4.	ครูในสถานศึกษามักใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมร่วมกันกับบุคคลในครอบครัว	4.52	0.56	มากที่สุด	3
5.	ครูในสถานศึกษาได้รับกำลังใจที่ดีจากบุคคลในครอบครัวอยู่เสมอ	4.56	0.52	มากที่สุด	2
รวม		4.52	0.49	มากที่สุด	

จากตารางที่ 20 ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูในสถานศึกษาให้ความสำคัญและดูแลครอบครัวของตนเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.53) ครูในสถานศึกษาได้รับกำลังใจที่ดีจากบุคคลในครอบครัวอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.52) ครูในสถานศึกษามักใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมร่วมกันกับบุคคลในครอบครัว ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.56) ครูในสถานศึกษาไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งกับบุคคลในครอบครัวของตน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.62) และครูในสถานศึกษามักปรึกษาหารือกับบุคคลในครอบครัวของตนเมื่อประสบกับปัญหาต่างๆ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้

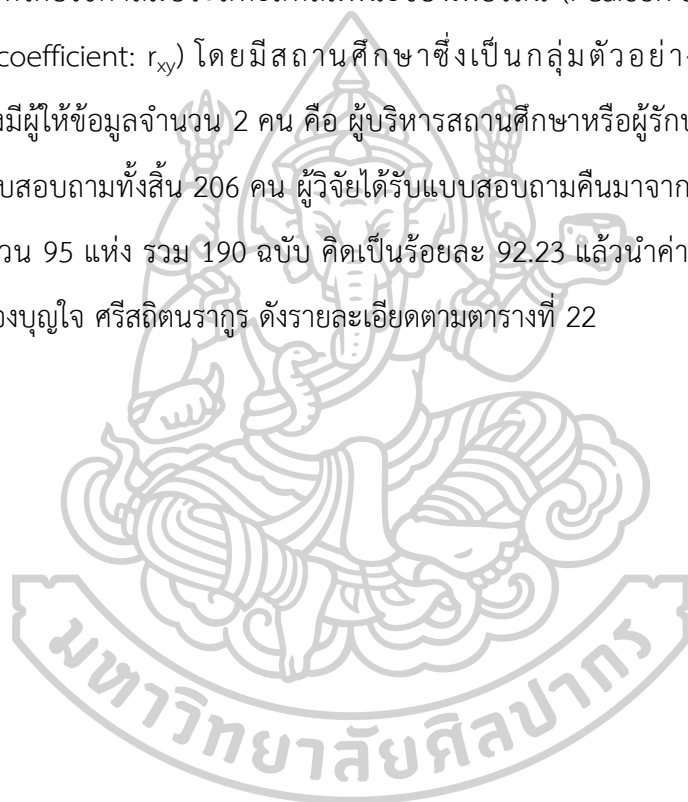
(n=95)

ข้อ	การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Y_8)	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ครูในสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.46	0.60	มาก	4
2.	ครูในสถานศึกษารู้จักบทบาทหน้าที่ของตนและปฏิบัติหน้าที่นั้นด้วยความรับผิดชอบ	4.51	0.53	มากที่สุด	3
3.	ครูในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงาน	4.41	0.62	มาก	5
4.	ครูในสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลในสังคมนรอบข้าง	4.55	0.56	มากที่สุด	2
5.	ครูในสถานศึกษาเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและปฏิบัติตามกฎหมาย	4.71	0.48	มากที่สุด	1
รวม		4.53	0.49	มากที่สุด	

จากตารางที่ 21 ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูในสถานศึกษาเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและปฏิบัติตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.48) ครูในสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลในสังคมนรอบข้าง ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.56) ครูในสถานศึกษารู้จักบทบาทหน้าที่ของตนและปฏิบัติหน้าที่นั้นด้วยความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.53) ครูในสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.60) และครูในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 3 การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient: r_{xy}) โดยมีสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 แห่ง โดยแต่ละแห่งมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 2 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการแทน และครูรวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 206 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาจากสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 95 แห่ง รวม 190 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.23 แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของบุญใจ ศรีสถิตนรากร ดังรายละเอียดตามตารางที่ 22



ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

(n=95)

ความสุขในการทำงาน ของครูในสถานศึกษา	การใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา	การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Y ₁)	การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Y ₂)	การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Y ₃)	การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงานของตนเอง (Y ₄)	การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Y ₅)	การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Y ₆)	การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Y ₇)	การเป็นผู้ที่รักและดูแลตนเองได้ (Y ₈)	ภาพรวม (Y _{tot})
อำนาจการให้รางวัล (X ₁)		.628**	.606**	.652**	.652**	.571**	.559**	.456**	.507**	.711**
อำนาจบีบบังคับ (X ₂)		.560**	.524**	.606**	.609**	.547**	.560**	.459**	.490**	.669**
อำนาจตามกฎหมาย (X ₃)		.619**	.558**	.641**	.666**	.561**	.621**	.477**	.518**	.717**
อำนาจอ้างอิง (X ₄)		.608**	.644**	.630**	.682**	.607**	.594**	.504**	.544**	.739**
อำนาจเชี่ยวชาญ (X ₅)		.678**	.626**	.649**	.679**	.584**	.641**	.499**	.520**	.750**
ภาพรวม (X _{tot})		.689**	.659**	.707**	.732**	.639**	.662**	.533**	.574**	.798**

**มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 22 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวม (X_{tot}) กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาโดยรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .798$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารทุกด้าน ($X_1 - X_5$) กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ($Y_1 - Y_8$) พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ อำนาจอ้างอิง (X_4) กับการเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Y_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .682$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล (X_1) กับการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Y_7) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .456$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารทุกด้าน ($X_1 - X_5$) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาโดยรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .750$) ด้านอำนาจอ้างอิง (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .739$) ด้านอำนาจตามกฎหมาย (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .717$) ด้านอำนาจการให้รางวัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .711$) และด้านอำนาจบีบบังคับ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .669$)

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาทุกด้าน ($Y_1 - Y_8$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Y_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .732$) ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Y_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .707$) ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Y_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .689$) ด้านการเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Y_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .662$) ด้านการเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Y_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .659$) ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Y_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .639$) ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Y_8) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .574$) และด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Y_7) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .533$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารทุกด้าน ($X_1 - X_5$) กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระ

ของผู้อื่น (Y_1) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง .560 ถึง .678 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .678$) ด้านอำนาจการให้รางวัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .628$) ด้านอำนาจตามกฎหมาย (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .619$) ด้านอำนาจอ้างอิง (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .608$) และด้านอำนาจบีบบังคับ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .560$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารทุกด้าน ($X_1 - X_5$) กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Y_2) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง .524 ถึง .644 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านอำนาจอ้างอิง (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .644$) ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .626$) ด้านอำนาจการให้รางวัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .606$) ด้านอำนาจตามกฎหมาย (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .558$) และด้านอำนาจบีบบังคับ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .524$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารทุกด้าน ($X_1 - X_5$) กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Y_3) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง .606 ถึง .652 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านอำนาจการให้รางวัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .652$) ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .649$) ด้านอำนาจตามกฎหมาย (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .641$) ด้านอำนาจอ้างอิง (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .630$) และด้านอำนาจบีบบังคับ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .606$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารทุกด้าน ($X_1 - X_5$) กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงานของตนเอง (Y_4) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง .609 ถึง .682 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านอำนาจอ้างอิง (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .682$)

ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .679$) ด้านอำนาจตามกฎหมาย (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .666$) ด้านอำนาจการให้รางวัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .652$) และด้านอำนาจบีบบังคับ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .609$) ตามลำดับ

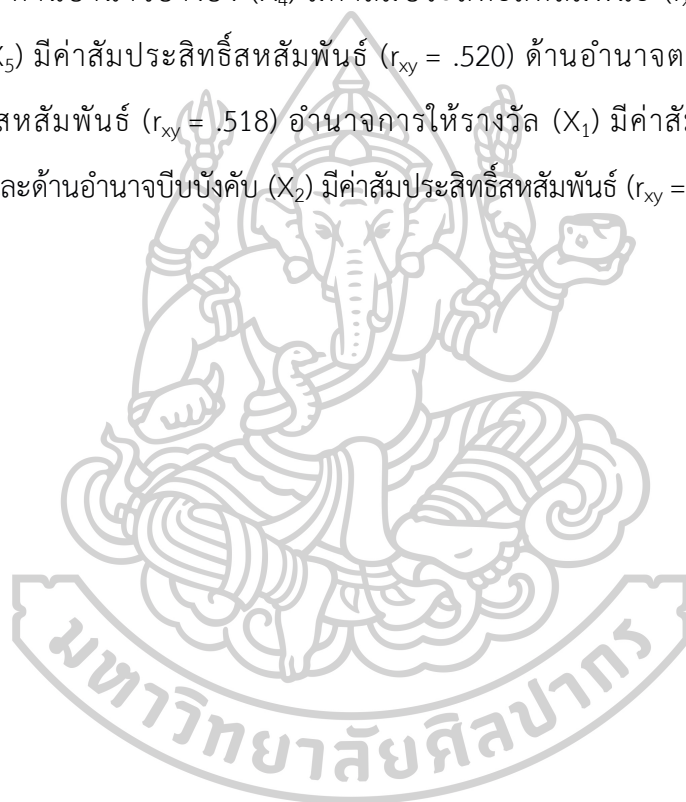
เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารทุกด้าน ($X_1 - X_5$) กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Y_5) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง .547 ถึง .607 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านอำนาจอ้างอิง (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .607$) ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .584$) ด้านอำนาจการให้รางวัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .571$) ด้านอำนาจตามกฎหมาย (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .561$) และด้านอำนาจบีบบังคับ (X_2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .547$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารทุกด้าน ($X_1 - X_5$) กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Y_6) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง .559 ถึง .641 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .641$) ด้านอำนาจตามกฎหมาย (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .621$) ด้านอำนาจอ้างอิง (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .594$) ด้านอำนาจบีบบังคับ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .560$) และด้านอำนาจการให้รางวัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .559$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารทุกด้าน ($X_1 - X_5$) กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Y_7) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง .456 ถึง .504 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านอำนาจอ้างอิง (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .504$) ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .499$) ด้านอำนาจตามกฎหมาย (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .477$) ด้านอำนาจบีบบังคับ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

($r_{xy} = .459$) และด้านอำนาจการให้รางวัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .456$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารทุกด้าน ($X_1 - X_5$) กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเอง ได้ (Y_8) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง .490 ถึง .544 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านอำนาจอ้างอิง (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .544$) ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .520$) ด้านอำนาจตามกฎหมาย (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .518$) อำนาจการให้รางวัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .507$) และด้านอำนาจบีบบังคับ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .490$) ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ

- 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
- 2) ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และ
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามแนวคิดของเฟรนช์ และราเวน (French and Raven) และความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาตามแนวคิดของชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒิวิตรชัยแก้ว ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 103 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลแต่ละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทน จำนวน 1 คน และครูจำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 206 คน โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาจากสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 95 แห่ง รวม 190 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.23 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ (frequency: f) ร้อยละ (percentage: %) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient: r_{xy})

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจบีบบังคับ ตามลำดับ

2. ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ และการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การเป็นผู้มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการละเมิดของผู้อื่น และการเป็นผู้ใช้เงินเป็น ตามลำดับ

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารสัมพันธ์กับการเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการละเมิดของผู้อื่น การเป็นผู้ใช้เงินเป็น การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ และการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ ตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากการที่บุคคลจะเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาได้นั้น จำเป็นต้องผ่านกระบวนการคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติอันเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง โดยกระบวนการคัดเลือกนั้นจะประกอบไปด้วย การทดสอบความรู้ทั่วไป การทดสอบความรู้เกี่ยวกับข้อกฎหมายซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง และการทดสอบความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารงาน นอกจากนี้ ผู้ที่จะสามารถผ่านกระบวนการคัดเลือก ยังจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม

จริยธรรม และมีความประพฤติที่ดีงามอีกด้วย ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 ซึ่งได้กำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ ของบุคคลซึ่งจะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา อันประกอบไปด้วย 1. มาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ 2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3. มาตรฐานการปฏิบัติตน โดยกระบวนการ คัดเลือกนี้จะทำให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความเพียบพร้อม ทั้งในด้านความรู้และการมีวุฒิภาวะอัน เหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการงานภายในสถานศึกษา สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถเป็นผู้นำองค์กรในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร ตลอดจนสามารถกำหนดภาระหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น จึงทำให้การใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบริมาส ศิริตรานนท์ ที่ได้ ศึกษาวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่ม วิทยาลัยบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิประภา สาขานาญ ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การใช้ พลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการใช้พลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถพล พึ่งพานิช ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากทั้งภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของบราลี สุขบำเพ็ญ ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ จันทะมาตร ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของ

ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เป็นรายด้าน พบว่า การใช้อำนาจอ้างอิงอยู่ในระดับมาก และมีค่ามัธยฐานเลขคณิตมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารปฏิบัติตนด้วยการให้ความเป็นกันเอง มีการกล่าวทักทายปราศรัยกับครูอย่างสม่ำเสมอ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยดี เป็นผู้มียุติคุณภาพที่ดี มีการวางตัวได้อย่างเหมาะสมกับเวลา โอกาส และสถานที่ รวมทั้งเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู ส่งผลให้ครูเกิดความเคารพยกย่อง และเกิดความไว้วางใจเชื่อใจอย่างไม่มีข้อสงสัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร ว่องสุนทร ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการใช้อำนาจอ้างอิงอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัลตินคูร์ต และยิลมาซ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับความเชื่อมั่นในองค์กรของครูในตุรกี ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับความเชื่อมั่นในองค์กรของครูอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาถึงแหล่งอำนาจที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แล้ว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ถึงความเชื่อมั่นในองค์กรของครูในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม อำนาจอ้างอิงเท่านั้นที่เป็นตัวทำนายที่สำคัญของการรับรู้ถึงความเชื่อมั่นในองค์กร

เมื่อพิจารณาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เป็นรายด้าน พบว่า การใช้อำนาจบีบบังคับอยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในลำดับสุดท้าย ทั้งนี้ เนื่องจากในการบริหารงานในสถานศึกษา การใช้อำนาจบีบบังคับอาจเป็นวิธีหนึ่งในการบริหาร แต่เป็นการใช้อำนาจที่ทำให้เกิดความกลัว ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จึงหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจประเภทนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธิดารัตน์ รัชมิ ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่การใช้อำนาจการบีบบังคับอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของชลิตา ทวีโชคนิมิต

ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้อำนาจการบังคับอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของมูสต์ก และคณะ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางอำนาจกับความพึงพอใจในอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้างานในหน่วยงานของราชการหรือหน่วยงานของรัฐจะใช้อำนาจการให้รางวัลและอำนาจบีบบังคับเพียงเล็กน้อยหรือไม่ใช้เลย แต่จะใช้อำนาจตามกฎหมายและอำนาจอ้างอิงมากกว่า

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากการที่ครูในสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สามารถให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในขณะที่ต้องเผชิญกับปัญหา ส่งผลให้ครูในสถานศึกษามีสภาพสังคมการทำงานที่ดี จนก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รักเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมทั้งเกิดความรู้สึกเอื้ออาทรและมีไมตรีจิตต่อผู้ร่วมงาน ดังนั้น จึงเป็นส่วนช่วยให้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานในสถานศึกษาลดลง นอกจากนี้การที่ครูในสถานศึกษาได้รับความรักและความอบอุ่นจากบุคคลในครอบครัวยังเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้วยเหตุที่ว่า การมีครอบครัวที่ดีคอยให้กำลังใจจะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพราะไม่มีปัญหาการทะเลาะเบาะแว้งกับบุคคลในครอบครัวมารบกวนจิตใจ ด้วยเหตุผลต่างๆ ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ส่งผลให้ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาวณิชย์ ยกบัตร ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชาญ ระดมกิจ ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ รัตนบุรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพล หงส์คง ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิศา เกตุแก้ว ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอิทธิยาโรภกุล ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุข ระดับความพึงพอใจในชีวิตของครูกับการจัดการห้องเรียน ผลการวิจัยพบว่า จากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุข ความพึงพอใจในชีวิตกับการจัดการห้องเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณีทิพย์ และคณะ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของความสุขและความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษาในคาบเรียน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางสู่ความสุขมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของออร์ทาน ซิมูท และซิมูท ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในงาน และความเป็นอยู่ที่ดีของครูในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง การเลื่อนตำแหน่ง พฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียน และสภาพการทำงาน มีความสำคัญซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เป็นรายด้าน พบว่า การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับแรก ทั้งนี้ เนื่องจาก ครูในสถานศึกษาคำนึงถึงผลประโยชน์ของสังคมส่วนรวมมาเป็นอันดับแรก และร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความวิริยะอุตสาหะ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมด้วยการปฏิบัติตนตามกฎหมายและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครูเป็นสำคัญ การปฏิบัติงานในสถานศึกษาจึงเป็นไปด้วยความราบรื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของชัชชัย กสิวานิชยกุล ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวัง

สนามจันทร์ ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ อยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก

เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เป็นรายด้าน พบว่า การเป็นผู้ใช้เงินเป็นอยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอัตราเงินเดือนของครูส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ อีกทั้งยังขาดการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายให้ชัดเจน ทำให้ครูไม่สามารถวางแผนการใช้จ่ายได้อย่างเป็นระบบ และนอกจากนั้นครูส่วนใหญ่ยังไม่มีการประกอบอาชีพเสริม ส่งผลให้มีรายรับเพียงทางเดียว ซึ่งไม่สอดคล้องกับรายจ่ายในแต่ละเดือน ประกอบกับสภาวะทางเศรษฐกิจที่ผันผวนอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เกิดการก่อกวนสินตามมา สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพงศ์ รอดบุญปาน ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การใช้จ่ายเงินเป็นอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทสินี ทวีสุวรรณ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ผลการวิจัยพบว่า สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การใช้จ่ายเงินเป็นอยู่ในระดับปานกลางเป็นลำดับสุดท้าย

3. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำองค์กร และเป็นผู้ที่กำหนดแนวทางในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ซึ่งถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจอย่างถูกต้องเป็นธรรม และเหมาะสมต่อบุคคล โอกาส และสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาบรรลุได้ตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งยังส่งผลถึงความรู้สึกนึกคิดและความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาอีกด้วย โดยเฉพาะอำนาจเชี่ยวชาญ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาสูงที่สุด เนื่องจากอำนาจเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่บ่งบอกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการที่จะให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนว

ทางการปฏิบัติแก่ครูได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งยังเป็นอำนาจที่บ่งบอกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการที่จะวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด นอกจากนี้จากการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิรักษ์ ชาญนเมส ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารและมีความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า อำนาจบีบบังคับของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก แต่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติตนของครูตามกฎระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้ครูทุกคนยึดเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน รวมทั้งควรมีการควบคุม กำกับ และติดตาม ผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้การใช้อำนาจบีบบังคับบังเกิดผลในทางปฏิบัติมากขึ้น
2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้ใช้เงินเป็น อยู่ในระดับมาก แต่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ครูวางแผนการใช้เงินอย่างเป็นระบบมากขึ้น และควรส่งเสริมให้ครูจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือน เพื่อป้องกันและลดปัญหาเกี่ยวกับการก่อกวนของครู ที่จะส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่นในระยะยาว ซึ่งเป็นการช่วยยกระดับความสุขในการทำงานของครูให้สูงขึ้น

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ด้วยการมอบหมายภาระหน้าที่ให้ครู รับผิดชอบ โดยคำนึงถึงความถนัดของแต่ละบุคคล รวมทั้งควรจัดให้มีสวัสดิการพิเศษในโอกาสต่างๆ ตามสมควร เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานให้แก่ครู ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูอีกด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจจะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดอื่นๆ
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กฤตชัย สุริยนต์. "ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนใน
เครือข่ายสหวิทยาเขต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน." **วารสาร
สังคมศาสตร์วิจัย** 10, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2562): 1-2.
- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. **พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ Organization Behavior and
Organization Development**. กรุงเทพมหานคร: วิ. พรินท์ (1991) จำกัด, 2562.
- คณาจารย์สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. **หลักการ
จัดการและองค์กร (Principles of Management and Organization)**. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร: บริษัท ทริปเพิล กรุ๊ป จำกัด, 2557.
- จตุพร สังขวรรณ. **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี.
พรินท์ (1991) จำกัด, 2557.
- จุฑามาส แก้วพิจิตร และคณะ. **123 คู่มือเป็นองค์กรแห่งความสุข**. นนทบุรี: บริษัท สองขาครีเอชั่น
จำกัด, 2556.
- เจษฎา นกน้อย. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560.
- ชนงกรณ์ กุศลทลบุตร. **หลักการจัดการ Principle of Management องค์การและการจัดการ
สมัยใหม่ Organization and Modern Management**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.
- ชลิตา ทวีโชคนิมิต. "การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1." **วารสารนวัตกรรมและการจัดการ** 5, ฉบับ
เพิ่มเติม (2563): 1.
- ชวนชม ชินะตั้งกูร ศิริชัย ชินะตั้งกูร และสมใจ เดชบำรุง. "ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา
สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน." **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย** 9, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม
2560): 26.
- ซัชชัย กสิวานิชยกุล. "การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา :
กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์." **วารสารวิชาการ
Veridian E-Journal** 7, 1 (มกราคม-เมษายน 2557): 166.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีระธรรม วุฒิวัฒน์ชัยแก้ว. **องค์กรแห่งความสุข**. กรุงเทพมหานคร:
บริษัท แอทโพร์พรินท์ จำกัด, 2559.

- ณัฐพล หงส์คง. "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี." **วารสารบัณฑิตวิจัย** 11, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563): 135.
- ดวงพร ว่องสุนทร. "ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1." **ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**, 2556.
- เตลินิวส์. **ครูพลະປ່ວຍโรคซิมเศร่า อมปิ่น2กระบอกกรอกปากฆ่าตัว**. เข้าถึงเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2565 เข้าถึงได้จาก <https://d.dailynews.co.th/crime/544269/>.
- ทัศนีย์ รัตนบุรี. "ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2." **วารสารบัณฑิตศึกษา** 16, 74 (กรกฎาคม-กันยายน 2562): 11.
- นันทลีณี ทวีสุวรรณ. "สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว." **บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2562.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. **หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560.
- บราลี สุขบำเพ็ญ. "การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3." **วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี** 6, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562): 58.
- บริมาส ศิริตรานนท์. "การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3." **ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา**, 2558.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย, 2553.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. **ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ: Life Model Operational Leadership: Life Model**. กรุงเทพมหานคร: วิสต้า อินเตอร์พริ้นท์ จำกัด, 2556.
- "พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542." **ราชกิจจานุเบกษา** 116, ตอนที่ 74 (19 สิงหาคม 2542): 12
- โพสต์ ทูเดย์. **ประทีปแห่งการศึกษา**. เข้าถึงเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.posttoday.com/kingbhumibol/thebelovedking/8>.
- วิชาญ ระดมกิจ. "ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีอพนัน." **วารสารการบริหาร**

- การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 9, 1 (กรกฎาคม-กันยายน 2561): 125.**
- วิลาวัลย์ ยกบัตร. "ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2." **วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น 10, 3 (กรกฎาคม - กันยายน 2559): 117-118.**
- ศศิประภา สาขานาญ. "การใช้พลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1." ปรียญมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2559.
- ศศิรดา แพงไทย. "บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21." **วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย 6, 1 (2559): 9.**
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ. **คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด, 2556.
- ศิริวรรณ จันทะมาต. "การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5." **วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย 5, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2564): 660.**
- สติเฟิน พี. ร็อบบิ้นส์ และแมรี โคลเตอร์. **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร.** แปลโดย วิรัช สงวนวงศ์วาน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด, 2559.
- สมคิด บางโม. **องค์การและการจัดการ Organization and Management.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด, 2558.
- สมชาติ กิจยรรยง. **สู่ความเป็นเลิศของหัวหน้าหรือผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร: สมาร์ทไลฟ์, 2560.
- สำนักข่าวอิสรา. **เปิด 6 อุปสรรคการทำงานของครูไทย.** เข้าถึงเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.isranews.org/content-page/item/18823>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564.** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2: กลุ่มนโยบายและแผน, 2564.
- สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2565).** กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2559.
- สุธิศา เกตุแก้ว. "การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร." **วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา 11, 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2564): 546.**

- สุวรรณณี แสงมหาชัย. **องค์การและการจัดการ Organization and Management**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560.
- ไหมไทย ไชยพันธุ์. **การพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ Human Behavioral Development**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562.
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน. "องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)." *บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 2561.
- อภิรักษ์ ชำขันมะลี. "การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2." *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์* 7, 6 (มิถุนายน 2563): 156-157.
- อรรถพล พึ่งพานิช. "การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2." *วารสารการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร* 6, 24 (กรกฎาคม-กันยายน 2561): 230.
- ภาษาต่างประเทศ
- Altinkurt, Yahya, and Kursad Yilmaz. "Relationship between the School Administrators Power Sources and Teachers Organizational Trust Level in Turkey." *Journal of Management Development* 3, 1 (2012): 1843.
- Best, John W. **Research in Education**. 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1977.
- Buchanan, David A., and Richard J. Badham. **Power, Politics, and Organizational Change**. 3rd ed. California: SAGE Publications Ltd, 2020.
- Cronbach, Lee J. **Essential of Psychological Testing**. 3rd ed. New York: Harper & Row Publisher, 1974.
- Diener, Ed. "Subjective Well-Being." *Psychological Bulletin* 95, 3 (2003): 548.
- Fisher, Cynthia D. "Happiness at Work." *International Journal of Management Reviews* 12 (2010): 385-386.
- French, John R.P., and Bertram Raven. **The Bases of Social Power**. Ann Arbor: Institution for Social Research University of Michigan, 1959.
- Griffin, Ricky W., and Gregory Moorhead. **Organizational Behavior Managing People and Organizations**. 11th ed. Ohio: Cengage Learning, 2014.
- Hughes, Richard L., Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. **Leadership Enhancing**

- the Lessons of Experience.** 9th ed. New York: McGraw-Hill Education, 2019.
- İhtiyaroğlu, Neslin. "Analyzing the Relationship between Happiness, Teachers' Level of Satisfaction with Life and Classroom Management Profiles." **Universal Journal of Educational Research** 6, 10 (2018).
- Jessica, Pryce-Jones. **Happiness at Work Maximizing Your Psychological Capital for Success.** West Sussex: Wiley-Blackwell, 2010.
- Kjerulf, Alexander. **Praise for Happy Hour Is 9 to 5.** Petersburg: Alexander, 2007.
- Krejcie, Robert V., and Daryle w. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities." **Journal for Educational and Psychological Measurement**, No.3 (November, 1970): 608.
- Likert, Rensis. **New Patterns of Management.** Tokyo: McGraw-Hill Book company, 1961.
- Lunenburg, Fred C., and Allan C. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and Practices.** 7th ed. California: SAGE Publications Ltd, 2020.
- Manning, George, and Kent Curtis. **The Art of Leadership.** 6th ed. New York: McGraw-Hill, 2019.
- Mcshane, Steven L., and Mary Ann Von Glinow. **Organization Behavior.** 4th ed. New York: McGraw-Hill Education, 2019.
- Mullins, Laurie J. **Management & Organisational Behaviour.** 11th ed. New York: Pearson Education Limited, 2016.
- Mushtaq, Ambreen, and Other. "Leadership Powers and Career Contentment." **International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and management sciences** 4, 4 (October 2014): 290.
- Ortan, Florica, Ciprian Simut, and Ramona Simut. "Self-Efficacy, Job Satisfaction and Teacher Well-Being in the K-12 Educational System." **International Journal of Environmental Research and Public Health** 18 (2021): 1.
- Pawar, Sangeeta, and Mohammad Moghise. **Organisational Behaviour.** Mumbai: Gogri Offset Printers, 2015.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. **Essentials of Organizational Behavior.** 13th ed. New York: Pearson Education, Inc., 2016.
- Scandura, Terri A. **Essentials of Organizational Behavior an Evidence-Based Approach.** 2nd ed. California: SAGE Publications, Inc., 2019.

Urrutia, Jackie D., and Other. "The Relationships of Happiness and Job Satisfaction to Job Performance of Public Secondary School Teachers in Selected Schools in the Division of Cavite." **International Journal of Recent Technology and Engineering** 8 (September 2019): 3,198.

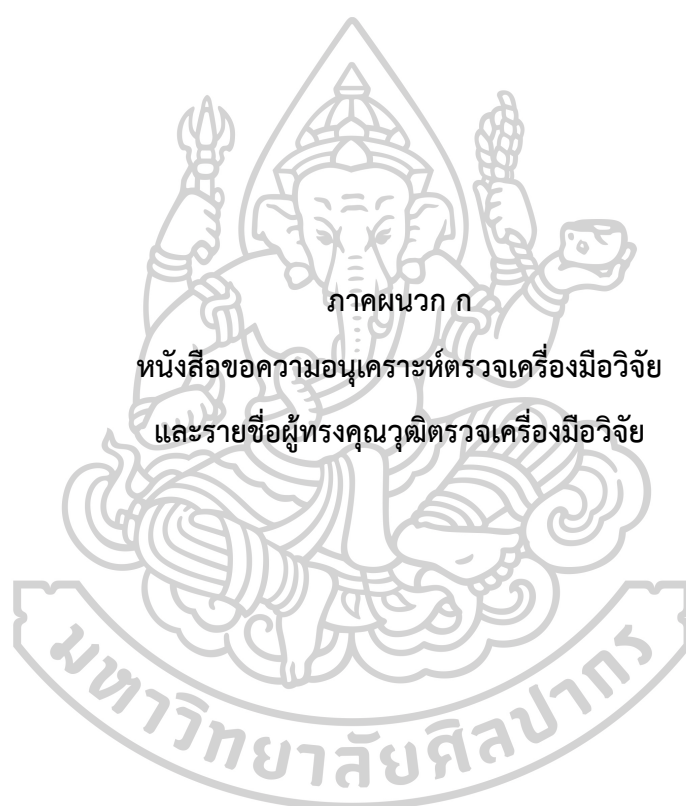
Warr, Peter. **Work, Happiness, and Unhappiness**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2007.

Yukl, Gary. **Leadership in Organizations**. 8th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2013.





ภาคผนวก





ที่ อว 8612.2/276

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

9 พฤษภาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ชวีช กรุคมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายณัฐชนนท์ คงอยู่ รหัสประจำตัว 630620040 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สงวน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ-ชื่อสกุล ดร.ธวัช กรุดมณี
 วุฒิการศึกษา ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอุทุมทองศึกษาลัย
 ตำบลอุทุมทอง อำเภออุทุมทอง จังหวัดสุพรรณบุรี
2. ชื่อ-ชื่อสกุล ดร.ฉวีวรรณ เฟื่องทอง
 วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อพัฒนาการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสังฆายเถร
 ตำบลสวนแตง อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี
3. ชื่อ-ชื่อสกุล ดร.พัชรารัตน์ เจริญพันธุ์
 วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยศิลปากร
 ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย
 ตำบลรั้วใหญ่ อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี
4. ชื่อ-ชื่อสกุล ดร.ประสันตา โสมอินทร์
 วุฒิการศึกษา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและการพัฒนาหลักสูตร
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองกลางด่าน (สมบุญประชานุเคราะห์)
 ตำบลกรับใหญ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
5. ชื่อ-ชื่อสกุล ดร.ปริญญา ปันสุวรรณ
 วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน (การสอนภาษาไทย)
 มหาวิทยาลัยศิลปากร
 ตำแหน่ง รองคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี



แบบสอบถามแสดงการพิจารณาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย

ตอนที่ 2 การใช้อำนาจของผู้บริหาร Administrator's power exercising

ข้อ	ข้อความ การใช้อำนาจของผู้บริหาร Administrator's power exercising	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผล รวม	ค่า IOC	การ พิจารณา
		1	2	3	4	5			
อำนาจการให้รางวัล (Reward power)									
1.	ผู้บริหารยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือประกาศเกียรติคุณ เมื่อครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของครูตามผลการปฏิบัติงานที่ปรากฏด้วยความเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการพิเศษแก่ครู เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนา หรือศึกษาเพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมอบหมายงานพิเศษแก่ครูด้วยความเชื่อมั่นและไว้วางใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
อำนาจบีบบังคับ (Coercive power)									
6.	ผู้บริหารชี้แจงให้ครูทราบถึงกฎระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ รวมถึงบทลงโทษเมื่อกระทำความผิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการปฏิบัติตนของครูตามกฎระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารควบคุม กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ การใช้อำนาจของผู้บริหาร Administrator's power exercising	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผล รวม	ค่า IOC	การ พิจารณา
		1	2	3	4	5			
9.	ผู้บริหารมีวิธีการลงโทษที่เหมาะสมแก่ครูที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนงานหรือหน้าที่ เมื่อครูปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power)									
11.	ผู้บริหารใช้กฎระเบียบของทางราชการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารมีการสั่งการตามสายบังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบโดยการออกคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารควบคุม กำกับ และดูแลการใช้ทรัพยากร ได้แก่ ทรัพยากรบุคคลงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และกระบวนการบริหาร ตามหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
อำนาจอ้างอิง (Referent power)									
16.	ผู้บริหารกล่าวทักทายปราศรัย และให้ความเป็นกันเองกับครูอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการทำงานในหน้าที่ของตนด้วยดีตลอดมา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ การใช้อำนาจของผู้บริหาร Administrator's power exercising	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผล รวม	ค่า IOC	การ พิจารณา
		1	2	3	4	5			
18.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเสรี	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี รวมทั้งวางตัวได้อย่างเหมาะสมกับเวลา โอกาส และสถานที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert Power)									
21.	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานในสถานศึกษาจนเป็นที่ยอมรับของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างได้ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารเป็นผู้รู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ สามารถให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ครูได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

แบบสอบถามแสดงการพิจารณาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา Happiness at work of teacher in school

ข้อ	ข้อความคำถาม ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา Happiness at work of teacher in school	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผล รวม	ค่า IOC	การ พิจารณา
		1	2	3	4	5			
การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body)									
1.	ครูในสถานศึกษามีเวลาในการออกกำลังกายมากกว่า 3 ครั้งต่อสัปดาห์	+1	+1	0	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
2.	ครูในสถานศึกษามีสุขภาพจิตที่ดีและมีความพร้อมในการทำงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
3.	ครูในสถานศึกษารับประทานอาหารครบทั้ง 3 มื้อ และเป็นไปตามหลักโภชนาการ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
4.	ครูในสถานศึกษามีเวลาในการพักผ่อนอย่างน้อย 6-8 ชั่วโมงต่อวัน	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
5.	ครูในสถานศึกษาไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเสพติดและอบายมุขทุกชนิด	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)									
6.	ครูในสถานศึกษามีความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7.	ครูในสถานศึกษามักทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีอย่างสม่ำเสมอ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
8.	ครูในสถานศึกษามักแบ่งปันสิ่งของต่างๆ ระหว่างกันอยู่เสมอ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
9.	ครูในสถานศึกษามักพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
10.	ครูในสถานศึกษารู้สึกรักและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานเสมือนบุคคลในครอบครัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความคำถาม ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา Happiness at work of teacher in school	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผล รวม	ค่า IOC	การ พิจารณา
		1	2	3	4	5			
การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)									
11.	ครูในสถานศึกษาพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
12.	ครูในสถานศึกษามีทัศนคติในเชิงบวกแม้ว่าจะประสบปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
13.	ครูในสถานศึกษามีวิธีการจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14.	ครูในสถานศึกษามักใช้เวลาว่างทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
15.	ครูในสถานศึกษายิ้มแย้มแจ่มใสอารมณ์ดีอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain)									
16.	ครูในสถานศึกษามีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
17.	ครูในสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดหรือแบ่งปันความรู้ที่ตนเองถนัดให้แก่ผู้อื่นได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18.	ครูในสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่องานของตนและสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19.	ครูในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20.	ครูในสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาที่พบระหว่างการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความคำถาม ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา Happiness at work of teacher in school	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผล รวม	ค่า IOC	การ พิจารณา
		1	2	3	4	5			
การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)									
21.	ครูในสถานศึกษาเป็นผู้มีความศรัทธาต่อศาสนาและเป็นศาสนิกชนที่ดี	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
22.	ครูในสถานศึกษาปฏิบัติตนตามหลักธรรมคำสอนทางศาสนาอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23.	ครูในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24.	ครูในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความตรงต่อเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25.	ครูในสถานศึกษาปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money)									
26.	ครูในสถานศึกษามีการวางแผนการใช้เงินอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27.	ครูในสถานศึกษามีการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28.	ครูในสถานศึกษามีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29.	ครูในสถานศึกษามีการออมเงินเพื่อเก็บไว้ใช้ในยามจำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30.	ครูในสถานศึกษาไม่มีปัญหาเรื่องหนี้สินที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family)									
31.	ครูในสถานศึกษาให้ความสำคัญและดูแลครอบครัวของตนเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา Happiness at work of teacher in school	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผล รวม	ค่า IOC	การ พิจารณา
		1	2	3	4	5			
32.	ครูในสถานศึกษาไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งกับบุคคลในครอบครัวของตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33.	ครูในสถานศึกษามักปรึกษาหารือกับบุคคลในครอบครัวของตนเมื่อประสบกับปัญหาต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34.	ครูในสถานศึกษามักใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมร่วมกันกับบุคคลในครอบครัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35.	ครูในสถานศึกษาได้รับกำลังใจที่ดีจากบุคคลในครอบครัวอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society)									
36.	ครูในสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37.	ครูในสถานศึกษารู้จักบทบาทหน้าที่ของตนและปฏิบัติหน้าที่นั้นด้วยความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38.	ครูในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
39.	ครูในสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลในสังคมนอกห้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40.	ครูในสถานศึกษาเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและปฏิบัติตามกฎหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้





ที่ อว 8612.2/29๗

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

1๗ พฤษภาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดเลาขวัญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นายณัฐชนนท์ คงอยู่ รหัสประจำตัว 630620040 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์
ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้
ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ

1. โรงเรียนบ้านเขานางสาวหัว
2. โรงเรียนบ้านน้ำคูลิ่ง
3. โรงเรียนบ้านพูน
4. โรงเรียนบ้านสระเตยพัฒนา
5. โรงเรียนบ้านหนองไก่อ่ต่อ
6. โรงเรียนบ้านหนองตาก้าย
7. โรงเรียนบ้านหนองนกแก้ว
8. โรงเรียนบ้านหนองประดู่
9. โรงเรียนบ้านหนองปลิง
10. โรงเรียนบ้านหนองฝือ
11. โรงเรียนบ้านหนองม่วง
12. โรงเรียนบ้านหนองแสลบ
13. โรงเรียนบ้านหนองโสน
14. โรงเรียนบ้านหนองหวาย
15. โรงเรียนอนุบาลวัดเลาขวัญ





ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

Reliability

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

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

Reliability Statistics (X + Y)		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.981	.982	65

Reliability Statistics (X)		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.966	.967	25

Reliability Statistics (Y)		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.971	.972	40

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
x1	4.50	.509	30
x2	4.53	.571	30
x3	4.17	.648	30
x4	4.60	.621	30
x5	4.43	.568	30
x6	4.57	.568	30
x7	4.57	.568	30
x8	4.60	.563	30
x9	4.20	.664	30
x10	4.17	.699	30
x11	4.47	.571	30
x12	4.57	.568	30
x13	4.47	.571	30
x14	4.53	.571	30
x15	4.43	.679	30
x16	4.50	.630	30
x17	4.63	.490	30
x18	4.53	.629	30
x19	4.63	.490	30
x20	4.67	.547	30
x21	4.47	.507	30
x22	4.50	.509	30
x23	4.57	.504	30
x24	4.53	.507	30
x25	4.53	.507	30
y1	3.43	.817	30
y2	4.40	.621	30
y3	4.33	.547	30
y4	4.37	.669	30
y5	4.53	.571	30
y6	4.57	.568	30
y7	4.47	.629	30
y8	4.57	.626	30
y9	4.57	.568	30
y10	4.50	.682	30
y11	4.23	.568	30
y12	4.37	.556	30

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
y13	4.27	.640	30
y14	4.37	.718	30
y15	4.53	.681	30
y16	4.47	.571	30
y17	4.43	.568	30
y18	4.50	.509	30
y19	4.53	.571	30
y20	4.40	.498	30
y21	4.53	.629	30
y22	4.57	.504	30
y23	4.70	.535	30
y24	4.60	.563	30
y25	4.63	.615	30
y26	4.20	.610	30
y27	4.23	.626	30
y28	3.97	.850	30
y29	4.13	.571	30
y30	4.07	.691	30
y31	4.63	.615	30
y32	4.67	.479	30
y33	4.50	.630	30
y34	4.57	.504	30
y35	4.60	.563	30
y36	4.73	.521	30
y37	4.60	.563	30
y38	4.60	.563	30
y39	4.50	.682	30
y40	4.63	.615	30



ที่ อว 8606 ๒๒๖/๒๑๙๕



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

30 พฤษภาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ด้วย นายณัฐชนนท์ คงอยู่ รหัสประจำตัว 630620040 นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 " มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อริกมาส มากชู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.088-2292013

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่	ชื่อโรงเรียน	ที่	ชื่อโรงเรียน
1.	บ้านหัวเขา	2.	บุญศรีสุวรรณราษฎร์สามัคคี
3.	บ้านหนองसानแตร์	4.	บ้านหนองจิกรากข้า
5.	วัดหนองแจง	6.	บ้านหนองสลัดได
7.	บ้านสระหลวง	8.	บ้านนเรศ
9.	วัดสระดำน	10.	วัดท่ากุ่ม
11.	อนุบาลพระบรมราชาอนุสรณ์ดอนเจดีย์	12.	บ้านหนองฝ้าย
13.	บ้านป่อสำราญ	14.	บ้านหนองแวม
15.	บ้านยมเปือ	16.	บ้านสระกระโจม
17.	บ้านทะเลบก	18.	บ้านโคกหม้อ
19.	วัดชีธาราม	20.	วัดสระศรีเจริญ
21.	วัดเขาพระ	22.	วัดหนองตาสาม
23.	อนุบาลบ้านท่าพระยาจักร	24.	วัดปทุมสรวาส
25.	วัดช่องลม	26.	วัดยางยี่แสะ
27.	วัดคณสี	28.	วัดบ้านหนองโอง
29.	วัดหนองหลุม	30.	วัดโคกสำโรง
31.	บ้านเขาขานหมาก	32.	วัดโกศาราม
33.	วัดคีรีรัตนาราม	34.	วัดโพธิ์ทองเจริญ
35.	พลับพลาไชย	36.	บ้านหนองกุฎี
37.	วัดคลองตัน	38.	บ้านเขากำแพง
39.	วัดคีรีเจริญผล	40.	วัดโพธิ์เขียว
41.	วัดกม่วง	42.	บ้านสระบัวทอง
43.	บ้านทุ่งดินดำ	44.	วัดศรีสร้อยเพชร
45.	พานิชชีวะอุปถัมภ์	46.	บ้านห้วยหิน
47.	วัดห้วยคูสามัคคี	48.	บ้านโป่งพรานอินทร์
49.	วัดเขาดีสลัก	50.	วัดจำปา
51.	บ้านหัวทำนบ	52.	วัดยางสว่างอารมณ์
53.	วัดกลางบ้านดอน	54.	บ้านดอนพุทรา

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	ลำดับ	ชื่อโรงเรียน
55.	วัดใหม่สิทธิवास	56.	บ้านจรเข้สามพัน (ดิณภาคพิทยา)
57.	วัดปทุมวนาราม	58.	วัดสระยายโสม
59.	วัดนันทวัน	60.	วัดดอนสุโข
61.	วัดสระพังลาน	62.	วัดบางสะแก (วิทยารังสรรค์)
63.	บ้านสะพังกร่าง	64.	บ้านหนองโพธิ์
65.	วัดใหม่เพชรรัตน์	66.	วัดรางกร่าง
67.	วัดไผ่ขาด	68.	วัดหัวโพธิ์
69.	บ้านประทุมทอง	70.	วัดท่าไชย (ประชาชนกุล)
71.	วัดหนองพันเทา	72.	บ้านดอนตำลึง
73.	วัดหัวกลับ	74.	วัดเวฬุวัน
75.	วัดทับกระดาน	76.	บ้านหัววัง
77.	บ้านหนองกระดี่	78.	วัดเขาพนมนาง
79.	วัดพรสวรรค์	80.	บ้านหนองกระทู้
81.	วัดเทพพิทักษ์	82.	บ้านบัวขาว
83.	บ้านหนองวัลย์เปரியง	84.	วัดทุ่งคอก (สุวรรณสาธุกิจ)
85.	วัดทุ่งเขิน	86.	วัดศรีเฉลิมเขต
87.	วัดดอนมะนาว	88.	บ้านหนองจิก
89.	วัดท่าจัด	90.	วัดสองพี่น้อง
91.	วัดทองประดิษฐ์	92.	วัดใหม่พิบูลย์ผล
93.	วัดใหม่พรรัตน์	94.	วัดเนินพระปรารค์
95.	วัดสำเภาทอง	96.	วัดย่านซื่อ
97.	วัดลาดประทุมทอง	98.	อาหารสังฆะวิณะ 1 วัดลาดบัว
99.	บ้านโคกเจ็ดลูก	100.	บ้านไผ่ตาไม้
101.	วัดไผ่โรงวัว	102.	วัดไชยนาราชบุรี
103.	วัดบางสาม		





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัย เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การใช้อำนาจของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ฉบับนี้มี 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รักษาราชการแทน และครู

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบที่ท่านเลือกตามสภาพที่แท้จริง ขอความกรุณาโปรดตอบคำถามทุกข้อ โดยแบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น คำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัย การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด

4. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และมีส่วนช่วยให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

นายณัฐชนนท์ คงอยู่

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับ ผู้วิจัย
1.	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	<input type="checkbox"/> 1
2.	อายุ <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	<input type="checkbox"/> 2
3.	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	<input type="checkbox"/> 3
4.	ตำแหน่งงานในปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รักษาราชการแทน <input type="checkbox"/> ครู	<input type="checkbox"/> 4
5.	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 10 ปี <input type="checkbox"/> 11-20 ปี <input type="checkbox"/> 21-30 ปี <input type="checkbox"/> 31 ปีขึ้นไป	<input type="checkbox"/> 5

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ การใช้อำนาจของผู้บริหาร Administrator's power exercising	ระดับ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
อำนาจการให้รางวัล (Reward power)							
1.	ผู้บริหารยกย่องชมเชย ให้รางวัล หรือประกาศเกียรติคุณ เมื่อครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						() 6
2.	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของครูตามผลการปฏิบัติงานที่ปรากฏด้วยความเป็นธรรม						() 7
3.	ผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการพิเศษแก่ครู เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน						() 8
4.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาเพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ						() 9
5.	ผู้บริหารมอบหมายงานพิเศษแก่ครูด้วยความเชื่อมั่นและไว้วางใจ						() 10
อำนาจบีบบังคับ (Coercive power)							
6.	ผู้บริหารชี้แจงให้ครูทราบถึงกฎระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ รวมถึงบทลงโทษเมื่อกระทำความผิด						() 11
7.	ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการปฏิบัติตนของครูตามกฎระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด						() 12

ข้อ	ข้อความ การใช้อำนาจของผู้บริหาร Administrator's power exercising	ระดับ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
8.	ผู้บริหารควบคุม กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง						() 13
9.	ผู้บริหารมีวิธีการลงโทษที่เหมาะสมแก่ครูที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ						() 14
10.	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนงานหรือหน้าที่ เมื่อครูปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด						() 15
อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power)							
11.	ผู้บริหารใช้กฎระเบียบของทางราชการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน						() 16
12.	ผู้บริหารมีการสั่งการตามสายบังคับบัญชา						() 17
13.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล						() 18
14.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบโดยการออกคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน						() 19
15.	ผู้บริหารควบคุม กำกับ และดูแลการใช้ทรัพยากร ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และกระบวนการบริหาร ตามหน้าที่						() 20
อำนาจอ้างอิง (Referent power)							
16.	ผู้บริหารกล่าวทักทายปราศรัย และให้ความเป็นกันเองกับครูอย่างสม่ำเสมอ						() 21
17.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการทำงานในหน้าที่ของตนด้วยดีตลอดมา						() 22
18.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเสรี						() 23
19.	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี รวมทั้งวางตัวได้อย่างเหมาะสมกับเวลา โอกาส และสถานที่						() 24

ข้อ	ข้อความ การใช้อำนาจของผู้บริหาร Administrator's power exercising	ระดับ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
20.	ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู						() 25
อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert Power)							
21.	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานในสถานศึกษาจนเป็นที่ยอมรับของครู						() 26
22.	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างได้ถูกต้อง						() 27
23.	ผู้บริหารเป็นผู้รู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ สามารถให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ครูได้						() 28
24.	ผู้บริหารเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา						() 29
25.	ผู้บริหารสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ						() 30



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

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

ข้อ	ข้อความ ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา Happiness at work of teacher in school	ระดับ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body)							
1.	ครูในสถานศึกษามีเวลาในการออกกำลังกายมากกว่า 3 ครั้งต่อสัปดาห์						() 31
2.	ครูในสถานศึกษามีสุขภาพจิตที่ดีและมีความพร้อมในการทำงาน						() 32
3.	ครูในสถานศึกษารับประทานอาหารครบทั้ง 3 มื้อ และเป็นไปตามหลักโภชนาการ						() 33
4.	ครูในสถานศึกษามีเวลาในการพักผ่อนอย่างน้อย 6-8 ชั่วโมงต่อวัน						() 34
5.	ครูในสถานศึกษาไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเสพติดและอบายมุขทุกชนิด						() 35
การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)							
6.	ครูในสถานศึกษามีความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน						() 36
7.	ครูในสถานศึกษามักทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีอย่างสม่ำเสมอ						() 37
8.	ครูในสถานศึกษามักแบ่งปันสิ่งของต่างๆ ระหว่างกันอยู่เสมอ						() 38

ข้อ	ข้อความ ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา Happiness at work of teacher in school	ระดับ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
9.	ครูในสถานศึกษามักพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน						() 39
10.	ครูในสถานศึกษารู้สึกรักและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานเสมือนบุคคลในครอบครัว						() 40
การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)							
11.	ครูในสถานศึกษาพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย						() 41
12.	ครูในสถานศึกษามีทัศนคติในเชิงบวกแม้ว่าจะประสบปัญหาในการทำงาน						() 42
13.	ครูในสถานศึกษามีวิธีการจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม						() 43
14.	ครูในสถานศึกษามักใช้เวลาว่างทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน						() 44
15.	ครูในสถานศึกษายิมแยมแจ่มใสอารมณ์ดีอยู่เสมอ						() 45
การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain)							
16.	ครูในสถานศึกษามีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา						() 46
17.	ครูในสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดหรือแบ่งปันความรู้ที่ตนเองถนัดให้แก่ผู้อื่นได้						() 47
18.	ครูในสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่องานของตนและสามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา						() 48
19.	ครูในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล						() 49
20.	ครูในสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาที่พบระหว่างการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						() 50
การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul)							
21.	ครูในสถานศึกษาเป็นผู้มีความศรัทธาต่อศาสนาและเป็นศาสนิกชนที่ดี						() 51

ข้อ	ข้อความ ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา Happiness at work of teacher in school	ระดับ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
22.	ครูในสถานศึกษาปฏิบัติตนตามหลักธรรมคำสอนทางศาสนาอย่างเคร่งครัด						() 52
23.	ครูในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต						() 53
24.	ครูในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความตรงต่อเวลา						() 54
25.	ครูในสถานศึกษาปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด						() 55
การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money)							
26.	ครูในสถานศึกษามีการวางแผนการใช้เงินอย่างเป็นระบบ						() 56
27.	ครูในสถานศึกษามีการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตน						() 57
28.	ครูในสถานศึกษามีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือน						() 58
29.	ครูในสถานศึกษามีการออมเงินเพื่อเก็บไว้ใช้ในยามจำเป็น						() 59
30.	ครูในสถานศึกษาไม่มีปัญหาเรื่องหนี้สินที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น						() 60
การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family)							
31.	ครูในสถานศึกษาให้ความสำคัญและดูแลครอบครัวของตนเป็นอย่างดี						() 61
32.	ครูในสถานศึกษาไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งกับบุคคลในครอบครัวของตน						() 62
33.	ครูในสถานศึกษามักปรึกษาหารือกับบุคคลในครอบครัวของตนเมื่อประสบกับปัญหาต่างๆ						() 63
34.	ครูในสถานศึกษามักใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลในครอบครัว						() 64

ข้อ	ข้อความ ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา Happiness at work of teacher in school	ระดับ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
35.	ครูในสถานศึกษาได้รับกำลังใจที่ดีจากบุคคลในครอบครัว อยู่เสมอ						() 65
การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society)							
36.	ครูในสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน						() 66
37.	ครูในสถานศึกษารู้จักบทบาทหน้าที่ของตนและปฏิบัติ หน้าที่นั้นด้วยความรับผิดชอบ						() 67
38.	ครูในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจต่อบรรยากาศในการ ทำงาน						() 68
39.	ครูในสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลในสังคมรอบ ข้าง						() 69
40.	ครูในสถานศึกษาเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและปฏิบัติตน ตามกฎหมาย						() 70



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายณัฐชนนท์ คงอยู่
วัน เดือน ปี เกิด	9 กันยายน 2534
สถานที่เกิด	สุพรรณบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2557 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาภูมิศาสตร์ คณะ อักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ.2560 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พ.ศ.2563 กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	373 หมู่ 1 ตำบลเลาขวัญ อำเภอลำไญ จังหวัดกาญจนบุรี 71210

