

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนใน
เครือข่ายสารสนเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
**The Use of Administrator's Power and the Happiness at Work of
School Teachers in Sarasas Affiliated Schools Under
Office of The Private Education Commission**

กัณฑ์กณ กัณฑ์โสพัทธ์¹,
อุไรรัตน์ แยมชุตี² และ วิเชียร อินทรสมพันธ์³
มหาวิทยาลัยธนบุรี^{1,2}, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา³
**Guntapol Guntasopatr¹,
Urairat Yamchuti² and Wichian Intarasompun³**
Thonburi University^{1,2}, Thailand.
Bansomdejchaopraya Rajabhat University³, Thailand.
Corresponding Author, E-mail: guntapolgun@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครู และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 370 คน จากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านพลังอำนาจการบังคับมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านพลังอำนาจการอ้างอิง และด้านพลังอำนาจตามกฎหมายตามลำดับ ส่วนด้านพลังอำนาจการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านความเป็นที่ยอมรับ และด้านการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับ ส่วนด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 3) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมี

* วันที่รับบทความ : 10 กรกฎาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ 22 กรกฎาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 24 กรกฎาคม 2567

ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .88

คำสำคัญ: การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา; ความสุขในการทำงานของครู; โรงเรียนในเครือสารสาสน์

Abstracts

This research is quantitative study aimed to study 1) The use of Administrator's Power. 2) The Happiness at work of school teachers. 3) The relationship between the use of administrator's Power and the happiness at work of school teachers in Sarasas Affiliated Schools under Office of The Private Education Commission. The sample group used in the research consisted of 370 teachers from Sarasas Affiliated Schools under Office of The Private Education Commission by using Taro Yamane's sample size table. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.988. The statistics used included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient analysis.

The research results were found as follows; 1) The overall use of Administrator's Power in Sarasas Affiliated Schools under Office of The Private Education Commission had a high average level. The highest average was for coercive power, followed by expert power, referent power, and legitimate power, respectively. The lowest average was for reward power. 2) The overall The Happiness at work of school teachers in Sarasas Affiliated Schools under Office of The Private Education Commission had a high average level. The highest average was for love of work, followed by recognition and connection, respectively. The lowest average was for work achievement and 3) The use of Administrator's Power was significantly correlated with The Happiness at work of school teachers in Sarasas Affiliated Schools under Office of The Private Education Commission at the 0.01 level, with a correlation coefficient of 0.88.

Keywords: Use of Administrator's Power; Happiness at Work of School Teachers; Sarasas Affiliated Schools

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึง ให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา. 2560 : 1) สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีบทบาทและความสำคัญต่อการพัฒนา ประเทศ มีภารกิจในการจัดการศึกษาถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและการแก้ไขปัญหา การพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

ช่วยสร้างเสริมให้เด็กและเยาวชนได้พัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและจริยธรรม เป็นการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของเด็กและเยาวชนในประเทศ ซึ่งครูนั้นเป็นผู้หนึ่งที่มีบทบาท และภาระหน้าที่สำคัญในการเป็นกลไกที่ช่วยส่งเสริมการสร้างประชากรที่มีคุณภาพให้กับประเทศ (ฮาตา วิจัยวารสารณ์ และคณะ. 2567 : 99-100, วิเชียร อินทรสมพันธ์ และคณะ. 2567 : 18-19)

การที่ครูจะมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีความสุขในการทำงาน เพราะจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ ถ้าครูมีความสุขในการทำงานจะทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา Manion (2003 : 652-655) ได้แบ่งความสุขในการทำงาน (Joy at work) ออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) 2) ความรักในงาน (Love of work) 3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) และ 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) นอกจากนี้การใช้อำนาจการจัดการในการบริหารเป็นงานสำคัญที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้คนทำงานอย่างได้ผล และมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานก็สะดวกราบรื่น โดยเฉพาะการรู้จักใช้คนให้เป็นไปตามความเหมาะสมตามทฤษฎีของ French and Raven (2021 : 150-167) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ 1) พลังอำนาจการให้รางวัล (Reward Power) 2) พลังอำนาจการบังคับ (Coercive Power) 3) พลังอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) 4) พลังอำนาจอ้างอิง (Referent Power) และ 5) พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) พลังอำนาจจึงเป็นพลังสำคัญที่ผลักดันให้สถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างราบรื่น หากผู้บริหารสามารถใช้พลังอำนาจได้อย่างเหมาะสมย่อมส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพ (ZhengFa, Z. Et all., 2024 : 98)

โรงเรียนในเครือสารสาสน์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปัจจุบันมีจำนวน 45 โรงเรียน จัดการศึกษาตั้งแต่ก่อนระดับประถมศึกษา จนถึงระดับมัธยมศึกษา โดยมุ่งจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีพัฒนาการโดยองค์รวม ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ด้วยโรงเรียนในเครือสารสาสน์มีเป็นจำนวนมาก ในการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารนั้นจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู หากครูทำงานด้วยความสุขย่อมทำให้ประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพการศึกษาดีขึ้นตามไปด้วย

บทความวิจัยนี้นำเสนอการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อให้ทราบถึงการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด ความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับใด และการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารประเภทใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 4,893 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 370 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1973 : 727-728) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 แล้วเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นค่าสัดส่วนเดียวกับจำนวนประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 370 ชุด ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และระดับชั้นที่สอน มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ French and Raven (2021 : 150-167) ประกอบด้วย 1) พลังอำนาจการให้รางวัล 2) พลังอำนาจการบังคับ 3) พลังอำนาจตามกฎหมาย 4) พลังอำนาจอ้างอิง และ 5) พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูตามแนวคิดของ Manion (2003 : 652-655) ประกอบด้วย 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ

ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) ความถูกต้องของเนื้อหา (Content) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์หาค่า IOC (Index

of item Objective Congruence) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ .988

การเก็บรวบรวมข้อมูล

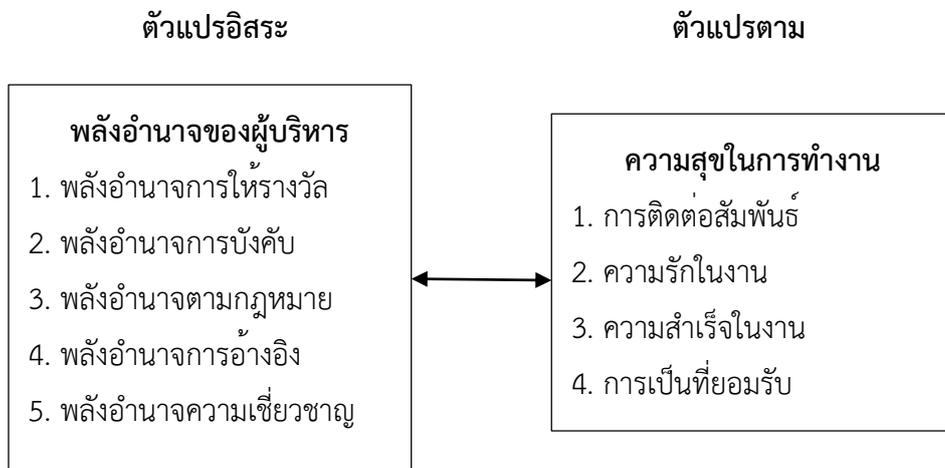
1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี ถึงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้
2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. รวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครู โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Coefficient of Correlation)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารของ French and Raven (2021 : 150-167) โดยได้แบ่งการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร ออกเป็น 5 ประเภท คือ 1) พลังอำนาจการให้รางวัล 2) พลังอำนาจการบังคับ 3) พลังอำนาจตามกฎหมาย 4) พลังอำนาจการอ้างอิง และ 5) พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ในส่วนความสุขในการทำงานใช้แนวคิดของ Manion (2003 : 652-655) ซึ่งได้แบ่งความสุขในการทำงาน ออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่าย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่าย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวม

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. พลังอำนาจการให้รางวัล	3.66	0.89	มาก	5
2. พลังอำนาจการบังคับ	3.97	0.82	มาก	1
3. พลังอำนาจตามกฎหมาย	3.88	0.84	มาก	4
4. พลังอำนาจการอ้างอิง	3.94	0.83	มาก	3
5. พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ	3.95	0.88	มาก	2
รวม	3.89	0.85	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพลังอำนาจการบังคับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.97$,S.D.= 0.82) รองลงมาได้แก่ ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{x} = 3.95$,S.D. = 0.88) ส่วนด้านพลังอำนาจการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.66$,S.D.= 0.89)

2. ระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวม

ความสุขในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การติดต่อสัมพันธ์	4.09	0.82	มาก	3
2. ความรักในงาน	4.16	0.81	มาก	1
3. ความสำเร็จในงาน	4.06	0.86	มาก	4
4. การเป็นที่ยอมรับ	4.12	0.82	มาก	2
รวม	4.11	0.83	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$,S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.16$,S.D. = 0.81) รองลงมาได้แก่ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{x} = 4.12$,S.D. = 0.82) ส่วนด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.06$,S.D. = 0.86)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนใน
 เครือข่ายสารสนเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนใน
 เครือข่ายสารสนเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ความสุขในการทำงานของครู				ความสุขในการทำงานของครูโดยรวม (Y _{tt})
	ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Y ₁)	ด้านความรักในงาน (Y ₂)	ด้านความสำเร็จในงาน (Y ₃)	ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Y ₄)	
ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล (X ₁)	.75**	.79**	.80**	.75**	.82**
ด้านพลังอำนาจการบังคับ (X ₂)	.79**	.79**	.79**	.76**	.83**
ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย (X ₃)	.71**	.74**	.73**	.76**	.78**
ด้านพลังอำนาจการอ้างอิง (X ₄)	.83**	.82**	.74**	.71**	.82**
ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (X ₅)	.80**	.80**	.78**	.73**	.82**
การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X _{tt})	.84**	.85**	.83**	.80**	.88**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับความสุขในการทำงานของครู (Y) มีความสัมพันธ์กันระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .88

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายตามลำดับของสรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือสารสาสน์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน ด้านพลังอำนาจการบังคับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ส่วนด้านพลังอำนาจการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนตามกฎหมายเกณฑ์ของสถานศึกษา อีกทั้งมีการกระตุ้นให้ครูเกิดการปรับปรุงพฤติกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ รวมถึงยังแสดงความปรารถนาดีและเป็นมิตรต่อครู ซึ่งผลวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร หาญยิ่ง (2565 : 70) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านอำนาจบังคับมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องงานวิจัยของพนมกฤต บริสุทธิ์ (2560 : 77) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านอำนาจตามกฎหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รวมถึงงานวิจัยของศศิประภา สาขานาญ (2559 : 121) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานต่อไปและสามารถนำมาอภิปรายผลแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารช่วยเสริมพลังในการทำงานของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารจัดสรรรางวัลให้แก่ครูในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การใช้คำยกย่องชมเชยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารให้การสนับสนุนและคำแนะนำแก่ครู ทำให้ครูมีความมั่นใจและแรงจูงใจสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับนิภาพร หาญยิ่ง (2565 : 70) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพลังอำนาจการให้รางวัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูหรือให้รางวัลแก่ครูมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องงานวิจัยของพนมกฤต

บริสุทธิ์ (2560 : 77) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบิน กำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพลังอำนาจการให้รางวัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงงานวิจัยของศศิประภา สาขานาญ (2559 : 121) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพลังอำนาจการให้รางวัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านพลังอำนาจการบังคับ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนตามกฎเกณฑ์ของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารหลีกเลี่ยงการนำบทลงโทษครุมาเป็นเครื่องต้อรองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารได้จัดทำและบังคับใช้ระเบียบปฏิบัติที่กำหนดมาตรฐานสำหรับครูในการปฏิบัติหน้าที่มีระเบียบปฏิบัติระบุดความรับผิดชอบและหน้าที่ของครูอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับนิภาพร หาญยิ่ง (2565 : 70) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพลังอำนาจการบังคับโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารกำหนดกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด นอกจากนั้นยังสอดคล้องงานวิจัยของพนมกฤต บริสุทธิ์ (2560 : 79) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบิน กำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพลังอำนาจการบังคับโดยรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงงานวิจัยของศศิประภา สาขานาญ (2559 : 121) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพลังอำนาจการบังคับโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายโดยชอบธรรม ประพฤติตนเป็นที่ยอมรับและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงคำสั่งตามคำร้องทุกข์หากพิจารณาแล้วว่าเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของตน ปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประพฤติตนเป็นที่ยอมรับและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดซึ่งสอดคล้องกับนิภาพร หาญยิ่ง (2565 : 71) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสั่งงานตามขั้นตอนตามสายงานบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด นอกจากนั้นยังสอดคล้อง

งานวิจัยของพนมกฤต บริสุทธิ์ (2560 : 76) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงงานวิจัยของศศิประภา สาขานาญ (2559 : 122) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านพลังอำนาจการอ้างอิง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดยเฉพาะการแสดงออกต่อหน้าเพื่อนครูมีบุคลิกภาพที่ดีและมีลักษณะเฉพาะของตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารเป็นที่ชื่นชอบของเพื่อนครูในพฤติกรรมการแสดงออกในการเป็นแบบอย่างที่ดีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารพูดจาสุภาพ อ่อนโยน และให้เกียรติเพื่อนครู สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ชัดเจน ตรงประเด็น และเข้าใจง่าย ซึ่งสอดคล้องกับนิภาพร หาญยิ่ง (2565 : 71) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพลังอำนาจการอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องงานวิจัยของพนมกฤต บริสุทธิ์ (2560 : 78) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพลังอำนาจการอ้างอิงโดยรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงงานวิจัยของศศิประภา สาขานาญ (2559 : 122) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพลังอำนาจการอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความจริงใจ ซื่อสัตย์ ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารมีทักษะในการแก้ปัญหาที่ท้าทายในสถานศึกษาได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารจะสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนให้แก่ครูทราบอย่างครบถ้วน โดยไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อเท็จจริง ซึ่งสอดคล้องกับนิภาพร หาญยิ่ง (2565 : 71) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารมีความสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องงานวิจัยของพนมกฤต บริสุทธิ์ (2560 : 78) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ผลการวิจัย

พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญโดยรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงงานวิจัยของศศิประภา สาขานาญ (2559 : 122) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่วนด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกถึงความเหมาะสมในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและทำให้ครูเห็นคุณค่าในงานที่ทำ ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไล จันทร์เปรียง (2560 : 73) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องงานวิจัยของวิภาวี สุขหรั่ง (2560 : 57) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบัววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบัววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ รวมถึงงานวิจัยของครรชิต ชานีประโคน (2560 : 57) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานต่อไปและสามารถนำมาอภิปรายผลแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารทำให้ครูได้รับการสื่อสารจากผู้บริหารด้วยความเป็นมิตรและเป็นกันเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารทำให้ครูมีความสุข มีความรู้สึกผูกพันและความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับครู ผู้บริหาร และบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารพูดคุยกับครูด้วยน้ำเสียงที่สุภาพ อ่อนโยน รับฟังความคิดเห็นของครูอย่างตั้งใจ ให้ความสำคัญกับปัญหาและความต้องการของครู นอกจากนี้แล้วยังชมเชยและให้กำลังใจครูเมื่อมีผลงานดี ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวี สุขหรั่ง (2560 : 57) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบัววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ

ทุกข้ออยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังสอดคล้องงานวิจัยของนิภาพร หาญยิ่ง (2565 : 71) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของด้านการติดต่อสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ รวมถึงงานวิจัยของครรชิต ชำนิประโคน (2560 : 57) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครู ด้านการติดต่อสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.2 ด้านความรักในงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกถึงความเหมาะสมในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารทำให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะจากหน่วยงานต้นสังกัดอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารทราบศักยภาพของครูแต่ละคนและมอบหมายงานที่ทำทนายเหมาะกับทักษะและประสบการณ์ของครู ซึ่งสอดคล้องกับวิภาวี สุขหรั่ง (2560 : 58) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบัววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูด้านความรักในงาน โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังสอดคล้องงานวิจัยของนิภาพร หาญยิ่ง (2565 : 71) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูด้านความรักในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ รวมถึงงานวิจัยของครรชิต ชำนิประโคน (2560 : 58) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูด้านความรักในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.3 ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารทำให้ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารทำให้ครูได้รับรางวัลตอบแทน ได้รับโอกาสในการทำงานที่ทำทนายความสามารถมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารให้ครูมีอิสระในการออกแบบบทเรียนและเลือกสื่อการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียน รวมถึงให้ครูมีอิสระในการประเมินผลการเรียนของนักเรียนโดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับวิภาวี สุขหรั่ง (2560 : 58) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบัววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูด้านความสำเร็จในงานโดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังสอดคล้องงานวิจัยของนิภาพร หาญยิ่ง (2565 : 71) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู

โรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูด้านความสำเร็จในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ รวมถึงงานวิจัยของ ครรชิต ชำนิประโคน (2560 : 58) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูด้านความสำเร็จในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารทำให้ครูสามารถแสดงศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารทำให้ครูได้รับความเชื่อถือ ในด้านความสามารถและทักษะจากเพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของครู ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้มีความสำคัญกับความคิดเห็นของครู รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะ ซึ่งสอดคล้องกับวิภาวี สุขห่อง (2560 : 58) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบัววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องงานวิจัยของนิภาพร หาญยิ่ง (2565 : 71) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูด้านการเป็นที่ยอมรับ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ รวมถึงงานวิจัยของ ครรชิต ชำนิประโคน (2560 : 58) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูด้านการเป็นที่ยอมรับ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

3. จากผลการวิจัย พบว่าระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น .88 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือครู มีการสื่อสารที่ดี ชัดเจน ตรงไปตรงมา และสม่ำเสมอ ใช้กฎเกณฑ์อย่างยุติธรรม เท่าเทียม และโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับ ครรชิต ชำนิประโคน (2560 : 55) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องงานวิจัยของ ของนิภาพร หาญยิ่ง (2565 : 67) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.846 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1.1 ควรนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในลักษณะอื่น เช่นการจัดการความขัดแย้ง การสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการพัฒนาองค์กร ไปใช้ในงานวิจัยและการบริหารงาน เพื่อเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูของโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของครู ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูของโรงเรียนในสังกัดอื่น เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมและนำไปเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 จากผลการวิจัยการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ขอเสนอแนะว่า สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรมีการจัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำและการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้สามารถใช้พลังอำนาจส่งเสริมครูให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

3.1 จากผลการวิจัยความสุขในการทำงานของครู ขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูได้รับโอกาสในการทำงานที่ท้าทายความสามารถและสนับสนุนให้ครูมีโอกาสร่วมสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับครู ผู้บริหาร และบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น

3.2 จากผลการวิจัยการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู ขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

- ครรรชิต ชำนิประโคน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธาดา วิภัยวารณณ์ อุไรรัตน์ แยมชุตติ และวิเชียร อินทรสมพันธ์. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร. *Journal of Modern Learning Development*. ปีที่ 8 ฉบับที่ 7 (2023): กรกฎาคม 2566, 98-114. . สืบค้นจาก ; <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/260898>
- นิภาพร หาญยิ่ง. (2565). *การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พนมกฤต บริสุทธิ. (2560). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิเชียร อินทรสมพันธ์ วิเชียร ทวีลา และ ปรานี ม่วงนวล, (2567). การเสริมสร้างคุณลักษณะครูไทยในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 9 (4),16-32. สืบค้นจาก ; <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSa/article/view/267243>
- วิภาวี สุขหรั่ง. (2560). *ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีไล จันทร์เปียง. (2560). *ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนอัมลศิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิประภา สาขานาญ. (2559). *การใช้พลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- French Jr., J. R. P., & Raven, B. H. (2021). *The Bases of Social Power*. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power*. Hassell Street Press.

- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration*, 33 (12), 652-655.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Zhou ZhengFa, Wichian Intarasompun, and Nuttamon Puchatree. (2024) The Leadership Characteristics of Administrator of Chongqing Normal University. *Journal of Modern Learning Development*. 9, 6 (June. 2024), 96–109. Retrieved from: <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/268702>