

การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

The Power Exercising of Administrators Affecting Working Happiness of Teachers
in Schools Under the Special Education Bureau, Group 1

¹ชลหทัย วิเศษสิงห์ และ ²พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์

¹Chonhatai Wisetsing and ²Pongsak Ruamchomrat

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

Faculty of Education, Kanchanaburi Rajabhat University, Thailand

E-mail: ¹chonhatai.m.ed@gmail.com, ²pongsak@kru.ac.th

Received May 9, 2026; Revised June 27, 2026; Accepted July 5, 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 รูปแบบการวิจัยเป็นวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำนวน 6 แห่ง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 153 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 68 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัย พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านอำนาจส่วนบุคคล ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจโดยตำแหน่ง ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจทางกฎหมาย และด้านอำนาจการบังคับ 2) ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ในภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.52 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) = 0.547 โดยสามารถทำนายความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 54.70 และสามารถนำมาสร้างสมการถดถอย คือ $\hat{Y} = 2.31 + 0.52X$ หรือ $Z_Y = 0.74Z_X$

คำสำคัญ: การใช้อำนาจของผู้บริหาร; ความสุขของครู; การทำงานของครู

Abstract

This article aimed to 1) examine the exercise of school administrators' power, (2) investigate teachers' happiness at work in schools, and 3) examine the effect of school administrators' power exercise on teachers' happiness at work in schools under the Special

Education Bureau, Group 1. This study employed a quantitative research design. The research was conducted in six schools for the deaf under the Special Education Bureau, Group 1. The sample consisted of 153 school administrators and teachers selected through simple random sampling. The research instrument was a five-point Likert-scale questionnaire comprising 68 items, with an overall reliability coefficient of 0.97. Data were analyzed using mean, standard deviation, and simple linear regression analysis. The findings revealed that: 1) the overall level of school administrators' power exercise, as well as each of its dimensions, was high. The dimensions were ranked in descending order of mean scores as follows: personal power, referent power, position power, reward power, expert power, legitimate power, and coercive power. 2) Teachers' happiness at work was at the highest level overall. Achievement at work, recognition, and love of work were rated at the highest level, whereas interpersonal relationships were rated at a high level. 3) School administrators' power exercise had a statistically significant positive effect on teachers' happiness at work at the .01 level. The regression coefficient was 0.52, and the coefficient of determination (R^2) was 0.547, indicating that school administrators' power exercise accounted for 54.70% of the variance in teachers' happiness at work. The resulting regression equations were $\hat{Y}=2.31+0.52X$ and $\hat{Z}_Y=0.74Z_X$

Keywords: The Exercise of Administrators' Power; Teachers' Happiness at Work; Teachers' Work

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน สังคม และประเทศชาติ รวมถึงเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของประเทศ ประเทศต่าง ๆ รวมถึงประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศและตลาดแรงงาน โดยมุ่งก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ทั้งนี้ สถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษยังเผชิญความท้าทายจากภาระงานที่ซับซ้อนของครู เช่น การจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล การดูแลพฤติกรรมนักเรียน และการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ครูเกิดความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงาน (ศิริพร กาญจนรักษ์, 2564)

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทางและคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้บริหารไม่เพียงทำหน้าที่บริหารจัดการทรัพยากร แต่ยังมียุทธศาสตร์ในการตัดสินใจเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากร ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน (สิริกร พัฒนกุล, 2562) ครูเป็นบุคลากรหลักในระบบการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์และพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของการศึกษา ดังนั้นความสุขในการทำงานของครูจึงเป็นปัจจัยที่ไม่ควรมองข้าม เพราะครูที่

มีความสุขในการทำงานมักมีแรงจูงใจในการสอน มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และบรรยากาศในโรงเรียนมีความร่มเย็น อีกทั้งการบริหารจัดการภายในโรงเรียนที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีพื้นที่ในการแสดงความสามารถและได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพจะช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ และจากการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) พบว่า ความสุขในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการอยู่ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ครูที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่สร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้และสามารถเป็นต้นแบบที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้กับนักเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางแผน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาสให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของประเทศ รวมทั้งสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนกลุ่มดังกล่าว (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2565) ความสำเร็จของการจัดการศึกษาพิเศษขึ้นอยู่กับสถานศึกษาในฐานะหน่วยงานหลักในการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะโรงเรียนโสตศึกษาซึ่งมีภารกิจในการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (กาญจนา ภูมิมา, 2565) ในขณะเดียวกันครูในโรงเรียนโสตศึกษายังคงเผชิญกับภาระงานและสภาพการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเฉพาะ โดยเฉพาะโรงเรียนประเภทอยู่ประจำที่ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ดูแลนักเรียนตลอดเวลา นอกเหนือจากภาระงานด้านการจัดการเรียนการสอน ครูยังต้องรับผิดชอบด้านความเป็นอยู่ ความประพฤติและความปลอดภัยของนักเรียน ส่งผลให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล ขาดเวลาพักผ่อน และขาดความเป็นส่วนตัวในการดำเนินชีวิต (อรอุมา จันทนป, 2562) ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการใช้อำนาจทางการบริหารอย่างเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความสุขในการทำงานของครู ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

บทความวิจัยนี้นำเสนอการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษาและสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถนำข้อมูลสารสนเทศจากงานวิจัยนี้ไปปรับปรุงและพัฒนาการกำหนดนโยบาย สู่การปฏิบัติของโรงเรียนในสังกัดเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1
3. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

สมมติฐานการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

การทบทวนวรรณกรรม

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา โดยอำนาจของผู้บริหารมีได้หมายถึงการบังคับบัญชาหรือการสั่งการเพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงความสามารถในการมีอิทธิพลต่อความคิด ทศนคติ พฤติกรรม และการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน นักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจไว้หลากหลายมุมมอง ดังนี้

กิฟฟินและมัวร์เฮด (Griffin & Moorhead, 2014) ได้จำแนกแหล่งที่มาของอำนาจออกเป็น 7 แหล่ง ดังต่อไปนี้ 1) อำนาจตามกฎหมาย (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) แมนนิงและเคอร์ติส (Manning & Curtis, 2019) ได้ขยายแนวคิดโดยแบ่งอำนาจออกเป็นอำนาจที่มาจากตำแหน่ง และอำนาจส่วนบุคคล โดยอำนาจตามตำแหน่งประกอบด้วยอำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจสารสนเทศ ขณะที่อำนาจส่วนบุคคลประกอบด้วยอำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชิงเหตุผล และอำนาจบารมี เจชกูนา นกนอย (2560) และสุวรรณณี แสงมหาชัย (2560) ได้จำแนกอำนาจในลักษณะใกล้เคียงกัน โดยแบ่งเป็นอำนาจส่วนบุคคลและอำนาจตามกฎหมายหรืออำนาจทางการ ซึ่งประกอบด้วยอำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจอ้างอิง

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเลือกใช้กรอบแนวคิดของกิฟฟินและมัวร์เฮด (Griffin & Moorhead, 2014) ซึ่งประกอบด้วยอำนาจ 7 ด้าน ได้แก่ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามตำแหน่ง และอำนาจส่วนบุคคล เนื่องจากเป็นกรอบแนวคิดที่มีความครอบคลุมและสามารถอธิบายลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และเหมาะสมกับบริบทของการวิจัยครั้งนี้

ความสุขในการทำงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพการศึกษาโดยรวม ครูที่มีความสุขในการทำงานมักมีแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีภายในสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูจึงได้รับความสนใจจากนักการศึกษาและนักวิชาการอย่างกว้างขวาง นักการศึกษาและนักวิชาการที่เกี่ยวข้องได้ให้แนวคิดของความสุขในการทำงานของครู ไว้ดังนี้

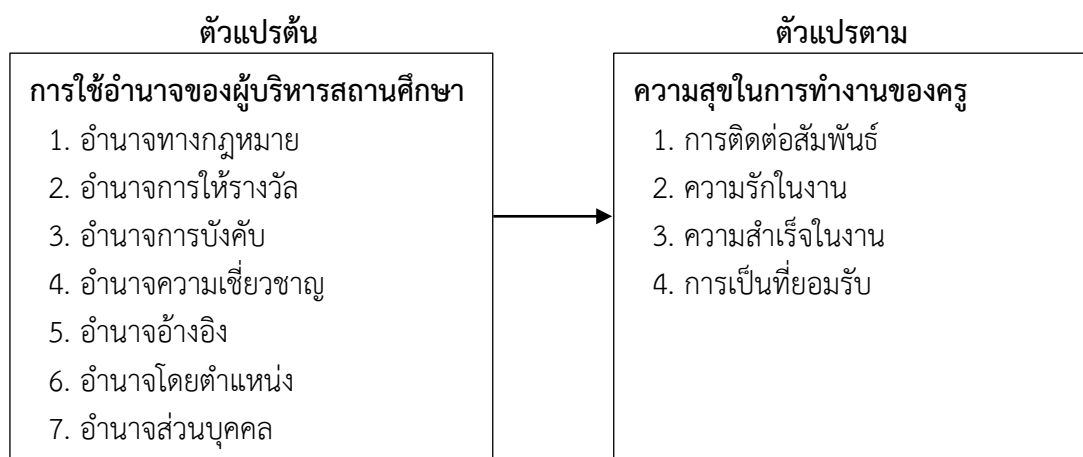
มานีเยน (Manion, 2003) ได้เสนอองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ (2563) ได้สรุปองค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครูไว้ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ และ 5) ด้านความพึงพอใจในงาน ชูติมา เสือพันธุ์ (2563) องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความรักในงาน 2) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ

จากการศึกษาแนวคิดความสุขในการทำงานของครูของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ พบว่าแต่ละแนวคิดมีความสอดคล้องกันในสาระสำคัญ โดยมุ่งเน้นด้านความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จ และการเป็นที่ยอมรับ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวคิดของมานีเยน (Manion, 2003) มีความชัดเจนและครอบคลุมมิติของความสุขในการทำงานของครูได้อย่างเหมาะสม โดยจำแนกองค์ประกอบออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แม้จะมีการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและความสุขในการทำงานของครูอย่างกว้างขวาง แต่ส่วนใหญ่ยังแยกศึกษาเป็นรายตัวแปร หรือเน้นความสัมพันธ์เชิงสหสัมพันธ์เท่านั้น ยังขาดการศึกษาเชิงอิทธิพลของการใช้อำนาจของผู้บริหารที่มีต่อความสุขในการทำงานของครูอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างนั้นโดยศึกษาความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างตัวแปรทั้งสองในบริบทดังกล่าว

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของกิฟฟินและมัวร์เฮด (Griffin & Moorhead, 2014) ประกอบด้วย 7 ด้าน ด้านทางกฎหมาย ด้านการให้รางวัล ด้านการบังคับ ด้านความเชี่ยวชาญ ด้านการอ้างอิง ด้านโดยตำแหน่ง และด้านส่วนบุคคล สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู ของ มาเนียน (Manion, 2003) องค์กรประกอบความสุข ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยที่ต้องการทราบระดับความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำนวน 153 คน จากสถานศึกษา จำนวน 6 แห่ง ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1976) จำนวน 36 ข้อ เกี่ยวกับ

การใช้อำนาจของผู้บริหาร และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า จำนวน 32 ข้อ เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้รับการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พบว่า ข้อคำถามจำนวน 68 ข้อ ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ส่วนด้านความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครู จำนวน 30 คน ในพื้นที่ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับพื้นที่วิจัย และคำนวณค่าความเชื่อมั่นด้วยสถิติแอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1951) ได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อถือได้ในระดับสูงมาก

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ประสานงานกับสถานศึกษา โรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล จากนั้นดำเนินการส่งแบบสอบถามและประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามโดยตนเอง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 153 ชุด ได้รับแบบทดสอบกลับคืน จำนวน 153 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 153 ชุด เพื่อพิจารณาความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบ จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดระเบียบ นำเข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิเคราะห์ โดยข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ในภาพรวม

การใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านอำนาจทางกฎหมาย	4.28	0.65	มาก
2. ด้านอำนาจการให้รางวัล	4.35	0.69	มาก
3. ด้านอำนาจการบังคับ	4.14	0.82	มาก
4. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	4.34	0.67	มาก
5. ด้านอำนาจอ้างอิง	4.44	0.64	มาก
6. ด้านอำนาจโดยตำแหน่ง	4.42	0.59	มาก
7. ด้านอำนาจส่วนบุคคล	4.45	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย	4.35	0.60	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านอำนาจส่วนบุคคล ($\bar{X}=4.45$) รองลงมาคือ ด้านอำนาจอ้างอิง ($\bar{X}=4.44$) ด้านอำนาจโดยตำแหน่ง ($\bar{X}=4.42$) ด้านอำนาจการให้รางวัล ($\bar{X}=4.35$) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{X}=4.34$) ด้านอำนาจทางกฎหมาย ($\bar{X}=4.28$) และด้านอำนาจการบังคับ ($\bar{X}=4.14$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ในภาพรวม

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.49	0.50	มาก
2. ด้านความรักในงาน	4.58	0.47	มากที่สุด
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.59	0.44	มากที่สุด
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.58	0.44	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.56	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}=4.59$) รองลงมาคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.44) และด้านความรักในงาน ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.47) สำหรับระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.49$) ตามลำดับกัน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ในภาพรวม

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	t	Sig.
ค่าคงตัว (constant)	2.31	-	13.78**	0.000
การใช้อำนาจของผู้บริหาร (X)	0.52	0.74	13.50**	0.000
R = 0.74 R ² = 0.547 F = 182.16** Sig. = 0.000 (p<0.001)				

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายสามารถนำมาสร้างสมการถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ $\hat{Y}=2.31+0.52X$ และสมการถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_Y=0.74Z_X$ ดังนั้น การใช้

อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ในภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.52 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2)=0.547 นั่นคือ การใช้ อำนาจของผู้บริหารสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 54.70 แสดงให้เห็นว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความสามารถในการ ใช้อิทธิพล ชักจูง หรือโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยอาศัย รูปแบบการใช้อำนาจที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความร่วมมือและบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้อำนาจอย่าง เหมาะสมจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย สร้างความร่วมมือและลดความขัดแย้งภายในองค์กร ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในการใช้อำนาจอย่างรอบคอบ ยุติธรรม และเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อส่งเสริม พฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่าง ยั่งยืน ดังที่ วาสนา ดิษฐ์ประดับ (2565) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถของ บุคคลที่มีอิทธิพล ทำให้บุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทศนคติ ค่านิยม ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งที่ต้องการ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม การใช้อำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับบทบาทในการ บริหารของผู้บริหารเนื่องจากองค์การย่อมเกี่ยวข้องกับคนเป็นจำนวนมาก ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจเพื่อ ควบคุมให้ผู้อื่นฟังและปฏิบัติตาม การใช้อำนาจขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำแต่ละคนและการใช้อำนาจแต่ละ ประเภทก็ยังส่งผลแตกต่างกันไป สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิเชก ศรีฉ่ำพันธ์ (2567) พบว่า โดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชนนท์ คงอยู่ (2565) พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก

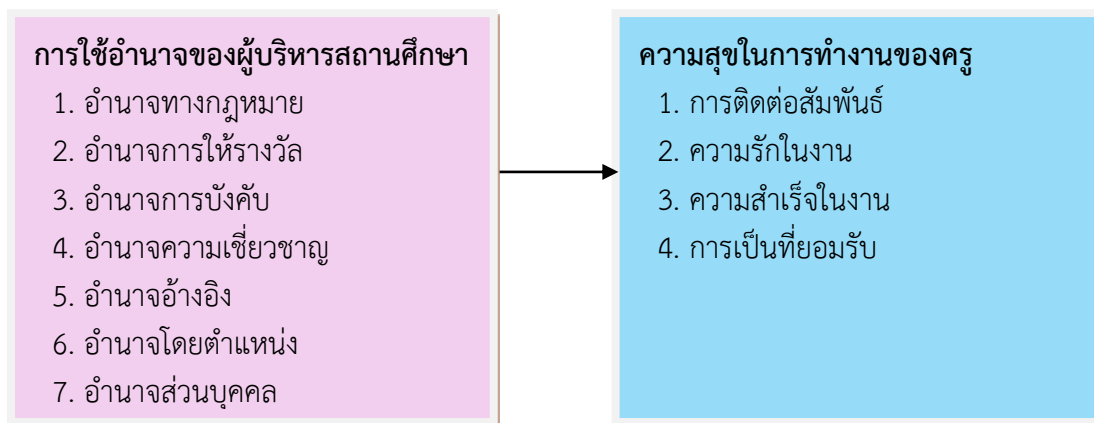
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความรู้สึกทางบวกที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงความพึงพอใจ ความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความ สนุกสนานในการทำงาน เกิดจากบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การได้รับ การยอมรับ มีโอกาสพัฒนาตนเอง และการได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม ส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจและ ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของอารีสา ถิ่นมาบแค (2568) พบว่า ความสุขของครู และบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของสร้อยสุตา ทวี โชติ และชนบทพันธ์ เอี่ยมโอภาส (2568) พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา มีความสุขในการทำงานในภาพรวมระดับมากที่สุด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ในภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.52 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2)=0.547 โดยสามารถทำนายการใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 54.70 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นการใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดย ผู้บริหารมีการผสมผสานการใช้อำนาจหลายรูปแบบ ทั้งอำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล และอำนาจ

อ้างอิง ซึ่งล้วนส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรของครู ทำให้ครูเกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การยอมรับความคิดเห็น และการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในทางบวก และเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ขวัญภา อุณหกานต์ (2566) กล่าวว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีความสำคัญต่อองค์กรและสามารถก่อให้เกิดผลดี ผลเสีย ผู้บริหารควรตระหนัก ทำความเข้าใจและบริหารการใช้พลังอำนาจให้ดี ผู้บริหารที่มีอำนาจจะพยายามไม่พึ่งพาผู้อื่น แต่จะคอยให้ความช่วยเหลือผู้อื่นที่มาพึ่งพาตนเอง และจะใช้พลังอำนาจในการบัพัญญัติสิ่งสำคัญขึ้นมาในการทำงานและมีบรรทัดฐานในการสร้างค่านิยมและสร้างอุดมการณ์ ผู้บริหารควรสร้างอำนาจที่แสดงถึงคุณภาพของผู้นำจะทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้ด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีธญา ปิ่นทอง (2569) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โดยการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม โปร่งใส และสร้างสรรค์ จะช่วยสร้างแรงจูงใจ ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร อำนาจที่เน้นด้านความเชี่ยวชาญ การให้รางวัล และด้านส่วนบุคคล จะช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดความรักในงาน รู้สึกได้รับการยอมรับ และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ขณะที่การใช้อำนาจด้านการบังคับควรใช้อย่างเหมาะสม เพราะอาจส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานในระยะยาว ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้รูปแบบอำนาจให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและความต้องการของบุคลากร เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของครูและคุณภาพของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน แสดงตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา

จากภาพที่ 1 แสดงถึงองค์ประกอบของการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 สามารถอธิบายโดยสังเขป ดังนี้

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เป็น ความสามารถในการใช้อิทธิพล ชักจูง หรือโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยอาศัยรูปแบบการใช้อำนาจที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความร่วมมือและบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านทางกฎหมาย ด้านการให้

รางวัล ด้านการบังคับ ด้านความเชี่ยวชาญ ด้านการอ้างอิง ด้านโดยตำแหน่ง และด้านส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ที่เป็น ความรู้สึกทางบวกที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงความพึงพอใจ ความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความสนุกสนานในการทำงาน เกิดจากบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับ มีโอกาสพัฒนาตนเอง และการได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม ส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับคุณลักษณะของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ความสุขในการทำงานของครูในด้านต่าง ๆ ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการกำหนดนโยบายสู่การปฏิบัติของโรงเรียนในสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

สรุป

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับการใช้อำนาจส่วนบุคคลและอำนาจอ้างอิงมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารงานที่อาศัยภาวะผู้นำ ความน่าเชื่อถือ และการได้รับการยอมรับจากครูเป็นสำคัญ สำหรับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ และความรักในงาน แสดงให้เห็นว่าครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตน และการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สะท้อนว่า รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานและความสุขของครู ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม การสร้างความไว้วางใจ การยอมรับความคิดเห็น และการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีภายในสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการใช้อำนาจเชิงบวก โดยเฉพาะอำนาจส่วนบุคคลและอำนาจอ้างอิง ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ควรส่งเสริมการเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความไว้วางใจ และใช้การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงาน ลดการใช้อำนาจเชิงบังคับ และเพิ่มการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในสถานศึกษา

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการยกย่อง ชื่นชม เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพ รวมทั้งส่งเสริมความรักและความผูกพันต่อองค์กรผ่านการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม อีกทั้งควรดำเนินการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร โดยจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อยกระดับความสุขในการทำงานของครูและเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 54.70 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญของการใช้อำนาจเชิงบวก โดยเน้นการมีส่วนร่วม การสร้างความไว้วางใจ และการสื่อสารที่เหมาะสมในองค์กร ควรดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารให้สามารถใช้อำนาจได้อย่างเหมาะสมกับบริบท เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของครู อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของสถานศึกษาโดยรวม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาและการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน โดยควรให้ความสำคัญกับการใช้อำนาจเชิงบวก การมีส่วนร่วมของครู และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขในการปฏิบัติงาน สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู เช่น ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร หรือแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งควรศึกษารูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น ตลอดจนควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสถานศึกษาในสังกัดหรือกลุ่มอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความครอบคลุมขององค์ความรู้ทางวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

- กษมา ช่วยยิ้ม, ณัฐจิรี เจริญสุข และโสภณ เพ็ชรพวง. (2563). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(6), 184-200.
- กาญจนา ภูมิมา. 2565. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนโสตศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 5(3), 51-63.
- ขวัญณา อุณหกานต์. (2567). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามหลักทฤษฎีจิตวิทยาของโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 8(2), 889-904.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุติมา เสือพันธ์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการเรียนการสอนของครูในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี. *วารสารปัญญา*, 27(7), 1-14.
- ณัฐชนน คองอยู่. (2566). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์*, 28(1), 25-37.
- วาสนา ดิษฐ์ประดับ. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(1), 79-92.
- ศรัณยา ปิ่นทอง. (2569). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 20(1), 468-478.
- ศิริพร กาญจนารักษ์. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สร้อยสุตา ทวีโชติ และชนบพันธุ์ เอี่ยมโอภาส. (2568). ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา. *วารสารสังคมพัฒนศาสตร์*, 8(4), 102-113.
- สุวรรณณี แสงมหาชัย. (2560). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริก
หวานกราฟฟิค.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2565). *แผนพัฒนาการจัดการศึกษาสงเคราะห์*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ.
- สิริกร พัฒนกุล. (2562). ภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา. *วารสารวิชาการการบริหาร
การศึกษา*, 18(2), 67-72.
- อภิเชก ศรีน้าพันธุ์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครู
โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครสวรรค์*, 7(1), 117-129.
- อรอุมา จันทนป. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม. *วารสารการบริหาร
การศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 378-390.
- อารีสา ถิ่นมาบแค. (2568). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ
หมู่บ้านจอมบึง สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 13(1), 112-127.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3),
297-334.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational behavior: Managing people and
organazations*. (11th ed.). Mason: Cengage Learning.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational
and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1976). *The method of constructing and attitude scale*. New York: Wiley & Son.
- Manion, J. (2003). Joy at work creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration*,
33(12), 652-659.
- Manning, G., & Curtis, K. (2019). *The art of leadership*. (6th ed.). New York: McGraw-Hill
Education.