



ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

**The Relationship Between Administrator's Power Exercising And Happiness At Work Of  
Teachers Under The Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 3**

ศรัณญา ปิ่นทอง<sup>1</sup> และรัตนา กาญจนพันธุ์<sup>2</sup>

Sarunya Pinthong<sup>1</sup> and Ratana Karnjanapun<sup>2</sup>

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง<sup>1</sup>, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง<sup>2</sup>

Educational Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University<sup>1</sup>, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University<sup>2</sup>

Corresponding author, Email: 6714470060@rumail.ru.ac.th<sup>1</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของโคเฮน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จำนวน 278 คน กลุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่น 0.97 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.6-1.0 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** การใช้พลังอำนาจ, ความสุขในการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา



### ABSTRACT

This research aimed 1) to study the administrator's power exercising, 2) to study the happiness of teachers at work, and 3) to study the relationship between the administrator's power exercising and the happiness of teachers at work. The research was conducted on 278 sample teachers, determined using Cohen's table at a significance level of .05. Participants were selected through Multi-stage Random Sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability value of 0.97, and Item-Objective Congruence Index of 0.6-1.0. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient.

The research findings were as follows: 1) The administrator's power exercising, overall, was at the highest level. 2) The happiness of teachers at work, overall, was at the highest level. 3) The Relationship between the administrator's power exercise and the happiness at work of teachers under the Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 3 was positively correlated at a high level with a statistically significant level of .01.

**Keywords:** Power Exercising, Happiness at Work, Administrators



## บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยมีแนวโน้มดีขึ้น จากผลของการยกระดับสุขภาวะ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา และรายได้ที่สูงขึ้น สะท้อนว่าคนไทยมีศักยภาพโดยรวมเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาทักษะการอ่านและการแสวงหาความรู้ที่ลดลง รวมถึงจำนวนเยาวชนที่ไม่ได้เรียนและไม่ทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ศักยภาพของเยาวชนบางส่วนไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ จากรายงานขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา ที่ทำการทดสอบความรู้ความเข้าใจ ของนักเรียน อายุ 15 ปีทั่วโลก ในด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่าน พบว่านักเรียนไทยร้อยละ 59.5 อยู่ในกลุ่มที่ไม่ผ่านเกณฑ์ มาตรฐาน และมีนักเรียนไทยเพียงร้อยละ 0.18 ที่ทำคะแนนได้ในระดับสูงกว่าค่ามาตรฐาน และระบบการศึกษายังไม่สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดแรงงาน ขณะเดียวกันการลดลงของประชากรวัยเรียนถือเป็นโอกาสในการยกระดับคุณภาพ ความเสมอภาค และประสิทธิภาพทางการ ศึกษาผ่านการใช้เทคโนโลยี การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาทักษะตามศักยภาพรายบุคคล ซึ่งบทบาทของครูคือการถ่ายทอด ความรู้รวมถึงการออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ และการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนจากครัวเรือนยากจน ควบคู่กับการขยายโอกาสทางการศึกษาและทักษะอาชีพให้เด็กและเยาวชนจากครัวเรือนยากจน รวมถึงการพัฒนาระบบคุ้มครองทางสังคมอย่างบูรณาการ เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิต และช่วยให้ประชาชนหลุดพ้นจากความยากจนอย่าง ยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา, 2565) สถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมาย ดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริม แรงจูงใจ ความผูกพัน และความสุขในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม เนื่องจากอาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านที่ เป็นประโยชน์และด้านที่ส่งผลเสียต่อสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจและตระหนักถึงการ ใช้ อำนาจอย่างถูกต้องและเหมาะสม เพราะหากขาดความระมัดระวังใน การใช้อำนาจหรือหลีกเลี่ยงไม่ใช้อำนาจในบางสถานการณ์อาจก่อให้เกิด ความขัดแย้ง ความไม่ราบรื่นในการทำงาน และส่งผลต่อการพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษา รวมถึงทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ อาจไม่ได้รับความ ร่วมมือจากบุคลากรได้ อำนาจถือเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กร ผู้บริหารที่ปรารถนาให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายจำเป็นต้อง เข้าใจหลักการและวิธีการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม อำนาจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาความมั่นใจและความตั้งใจของบุคลากร ในองค์กรใน การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการจัดการ หรือแนวทางการใช้อำนาจตาม ความเหมาะสม คำนึงถึงสภาพแวดล้อมโดยให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาความสามารถออกมา ใช้เพื่อประโยชน์สูงสุด ขององค์กร (ชาคริสต์ เลิศเตชะจิราพันธ์, 2565)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผู้บริหารต้องใช้อำนาจในการวางแผนบริหารจัดการ พัฒนาศักยภาพครู และบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน รวมถึงติดตามและ ประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องเห็นการสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมการมี ส่วนร่วม พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนทุกช่วงวัย การบริหารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้สถานศึกษาปรับตัวต่อบริบท เศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3, 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการควบคุม กำกับ ดูแล และสั่งการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถชักจูงหรือโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ความคิด ทัศนคติ ค่านิยม จุดมุ่งหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยปราศจากการต่อต้าน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดของ (Manion, 2003) ที่กล่าวว่า การกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้พฤติกรรม การแสดงออกและความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีพลัง การแสดงออกได้ทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นตัว ความสุขในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นเมื่อมีการมองเห็น



คุณค่าในตัวบุคคล ให้การยอมรับ ทำให้บุคคลเกิดความภูมิใจ รู้สึกรักและอยากที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ดังนั้นเมื่อครูมีความสุขในการปฏิบัติงานย่อมมีแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เอาใจใส่ผู้เรียน และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวม ถ้าหากครูขาดความสุขในการปฏิบัติงาน อาจนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง

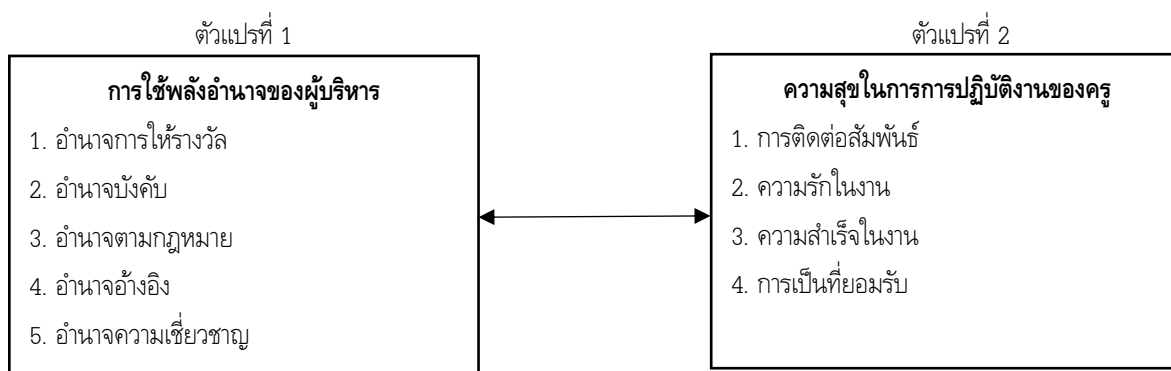
ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ในการพัฒนาการใช้พลังอำนาจ และเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง



## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จากสถานศึกษาจำนวนทั้งหมด 145 โรงเรียน จำนวน 994 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion and Morrison (2018) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้น (Multi-Stage Random Sampling) ดังนี้

1. การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่
2. การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการจับสลาก ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2568

ลำดับ	ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
			ครู	ครู	
1	เล็ก	103	381	107	38.49
2	กลาง	40	509	142	51.08
3	ใหญ่	2	104	29	10.43
รวม		145	994	278	100

หมายเหตุ. โรงเรียนขนาดเล็ก คือ โรงเรียนที่มีนักเรียน น้อยกว่า 119 คน

โรงเรียนขนาดกลาง คือ โรงเรียนที่มีนักเรียน 121-499 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนที่มีนักเรียน 720-1,679 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.6-1.0 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข จึงนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูเป็นกลุ่มประชากรที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยพิจารณาจากการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) ที่มีค่า



ตั้งแต่ 0.2-0.8 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 จัดทำแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check-List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 28 ข้อ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประสานงานจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อขอเก็บข้อมูลสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจาก Google Form ได้ข้อมูลกลับมา 278 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) (Bartz, 1999 อ้างถึงใน สุภมาส อังคุโชติ, 2556) มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.81-1.0 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.61-0.80 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.41-0.60 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.21-0.40 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.0-0.20 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

### ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 แสดงผลดังตารางที่ 2



**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมที่มีการจำแนกเป็นรายด้าน

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. อำนาจการให้รางวัล	4.57	0.48	มากที่สุด	3
2. อำนาจบังคับ	4.48	0.52	มาก	5
3. อำนาจตามกฎหมาย	4.59	0.50	มากที่สุด	1
4. อำนาจอ้างอิง	4.54	0.53	มากที่สุด	4
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ	4.58	0.53	มากที่สุด	2
รวม	4.55	0.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.55$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ( $\bar{X}=4.59$ ) รองลงมา คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ ( $\bar{X}=4.58$ ) ด้านอำนาจการให้รางวัล ( $\bar{X}=4.57$ ) และด้านอำนาจอ้างอิง ( $\bar{X}=4.54$ ) ตามลำดับ และด้านที่มีระดับมาก คือ ด้านอำนาจบังคับ ( $\bar{X}=4.48$ )

2. ผลการศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 แสดงผลดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมที่มีการจำแนกเป็นรายด้าน

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การติดต่อสัมพันธ์	4.74	0.43	มากที่สุด	3
2. ความรักในงาน	4.81	0.36	มากที่สุด	1
3. ความสำเร็จในงาน	4.74	0.42	มากที่สุด	2
4. การเป็นที่ยอมรับ	4.70	0.44	มากที่สุด	4
รวม	4.75	0.37	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.75$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับมากที่สุด โดย ด้านความรักในงาน ( $\bar{X}=4.81$ ) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงานและด้านการติดต่อสัมพันธ์ ( $\bar{X}=4.74$ ) และด้านการเป็นที่ยอมรับ ( $\bar{X}=4.70$ ) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 แสดงผลดังตารางที่ 4



**ตารางที่ 4** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู				
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>t</sub>
X <sub>1</sub>	.373**	.342**	.245**	.282**	.341**
X <sub>2</sub>	.477**	.400**	.455**	.549**	.522**
X <sub>3</sub>	.625**	.594**	.513**	.574**	.635**
X <sub>4</sub>	.575**	.552**	.431**	.441**	.548**
X <sub>5</sub>	.678**	.581**	.527**	.600**	.658**
X <sub>t</sub>	.620**	.560**	.494**	.556**	.615**

หมายเหตุ. \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หมายเหตุ. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

X <sub>1</sub> อำนาจการให้รางวัล	Y <sub>1</sub> การติดต่อสัมพันธ์
X <sub>2</sub> อำนาจบังคับ	Y <sub>2</sub> ความรักในงาน
X <sub>3</sub> อำนาจตามกฎหมาย	Y <sub>3</sub> ความสำเร็จในงาน
X <sub>4</sub> อำนาจอ้างอิง	Y <sub>4</sub> การเป็นที่ยอมรับ
X <sub>5</sub> อำนาจความเชี่ยวชาญ	Y <sub>t</sub> ความสุขในการปฏิบัติงานของครู
X <sub>t</sub> การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	

จากตารางที่ 4 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X<sub>t</sub>) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู (Y<sub>t</sub>) อยู่ในระดับสูง (r<sub>xy</sub>=0.615\*\*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสัมพันธ์ (Y<sub>1</sub>) มากที่สุดอยู่ในระดับสูง (r<sub>xy</sub>=0.620\*\*) รองลงมา คือ ความรักในงาน (Y<sub>2</sub>) อยู่ในระดับปานกลาง (r<sub>xy</sub>=0.560\*\*) และการเป็นที่ยอมรับ (Y<sub>4</sub>) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r<sub>xy</sub>=0.556\*\*) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ความสำเร็จในงาน (Y<sub>3</sub>) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r<sub>xy</sub>=0.494\*\*)

### อภิปรายผลการวิจัย

#### สรุป

1. ผลการศึกษาระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีระดับมากที่สุดโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย รองลงมา คือ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจอ้างอิง ตามลำดับ และด้านที่มีระดับมากที่สุดคือ ด้านอำนาจบังคับ



2. ผลการศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีระดับมากที่สุดโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความรักในงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยมีขอบเขตการศึกษา 3 ด้าน ดังนี้

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสามารถของผู้บริหารในการชักจูงหรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นปรับเปลี่ยนความคิด พฤติกรรม ทศนคติ ค่านิยม จุดมุ่งหมาย หรือความต้องการไปในทิศทางที่ต้องการ เพื่อบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Guinote (2018) กล่าวว่า พลังอำนาจเป็นความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ เป็นอำนาจที่องค์กรมอบให้กับผู้ดำรง ตำแหน่ง ผู้คนที่มีอำนาจอย่างถูกต้อง เป็นผู้กำหนดนโยบาย เพื่อที่จะได้ปฏิบัติการขององค์กรได้สำเร็จ เมื่อบุคคลได้รับมอบหน้าที่ให้ปฏิบัติ บุคคลนั้นก็จะมีพลังอำนาจและความรับผิดชอบแต่อย่างใดก็ตามอำนาจหน้าที่ที่เกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกยอมรับว่าถูกต้องชอบธรรมโดยสมาชิกยินยอมด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แก้วนา พิมพา (2564) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชนนท์ คงอยู่ (2565) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เห็นคุณค่าในงานที่ทำให้เกิดความรักในงาน ความพึงพอใจเมื่อบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อันนำไปสู่การยอมรับในวิชาชีพและการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า การกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้พฤติกรรม การแสดงออกและความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีพลังการแสดงออกได้ทั้งทางร่างกายและคำพูดการแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นตัวความสุขในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นเมื่อมีการมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้การยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ พึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานรู้สึกรักและอยากที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไปและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญตา ดำสว่าง (2564) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณิ ฉลาดเอื้อ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนสาธิตนี้โนเครื่องจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบายและแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ควบคู่กับการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับอย่างเหมาะสม อีกทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอำนาจความเชี่ยวชาญ ซึ่งสะท้อนถึงความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการให้คำปรึกษาและแนวทางปฏิบัติแก่ครูได้อย่างถูกต้อง



ส่งผลให้ครูเกิดความมั่นใจเห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน และพร้อมร่วมมือขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐชนนท์ คงอยู่ (2565) ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิภาพร หาญยิ่ง (2565) เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ครรชิต ชำประโคน (2560) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้พลังอำนาจอย่างถูกต้อง เป็นธรรม และเหมาะสมต่อสถานการณ์ เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดความมั่นใจภาคภูมิใจ รักในงานที่ทำ และมีความสุขในการปฏิบัติงานพร้อมที่จะร่วมมือขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านอำนาจบังคับ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรควบคุม กระตุ้น ให้ครูประพฤติ ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายและลงโทษครูที่กระทำความผิดตามความเหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ
2. ผลการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องมีวิธีการจัดการหรือแนวทางการใช้อำนาจตามความเหมาะสม คำนึงถึงสภาพแวดล้อมโดยให้ผู้ที่บังคับบัญชาความสามารถออกมาให้เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร โดยปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และทำให้เห็นคุณค่าของตนเองในการทำงาน
3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างด้านอำนาจการให้รางวัลกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับต่ำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาการใช้พลังอำนาจการให้รางวัลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเน้นการให้รางวัลที่เหมาะสม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ควรมีการกำหนดเกณฑ์การให้รางวัลอย่างโปร่งใส และสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง รวมทั้งส่งเสริมการยกย่องเชิดชูเกียรติในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
2. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ดังนั้น ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ



## กิตติกรรมประกาศ

บทความฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยความเรียบร้อย ด้วยความช่วยเหลือและความกรุณาของรองศาสตราจารย์รัตนา กาญจนพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ท่านได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ เสียสละเวลาเพื่อนักศึกษาดำเนินการด้วยความเต็มใจ มีจิตวิญญาณของครูอย่างเต็มเปี่ยม ตลอดจนการแก้ไขจุดบกพร่อง เป็นผู้ที่คอยให้กำลังใจที่เต็มใจโดยตลอด คุณค่าและประโยชน์ที่พึงมีจากการรายงานการวิจัยของกระบวนวิชาการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

## รายการอ้างอิง

- แก้วนภา พิมพทา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ขวัญตา คำสว่าง. (2564). การศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ครรชิต ชานีประโคน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาคริสต์ เลิศเดชะจิราพันธ์. (2565). การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐชนนท์ คงอยู่. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิภาพร หมายยิ่ง. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 3. (2568). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุภมาส อังคุโชติ. (2556). การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนหน่วยที่ 6 ในเอกสารการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. เจริญดีมีนคการพิมพ์.
- สุวรรณณี ฉลาดเอื้อ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตในเครือจังหวัดสมุทรปราการ [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Guinote, A., & Chen, S. (2018). *Power as active self: From acquisition to the expression and use of power* (2nd ed.). Oxford University Press.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.